

# КОЛОНКА РЕДАКТОРА

19 декабря 2003 г. опубликован совместный приказ Минтруда, МВД и Минэкономразвития России о распределении по субъектам Российской Федерации утвержденной Правительством Российской Федерации на 2004 год квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности. (приказ от 21 ноября 2003 г. № 288/349/917).

На заработки в Россию в 2004 году можно будет пригласить не более 213 тысяч иностранцев. Однако страна на протяжении последних лет ежегодно официально давала работу от 200 до 400 тысячам иностранцев, которые не являлись квалифицированной рабочей силой, а из России ежегодно официально выезжают на заработки не менее 50 тысяч российских граждан, и в основном это высококвалифицированные специалисты.

Такое соотношение потоков инициируется работодателями, которые специально устанавливают маленькие оклады для того, чтобы привлекать в Россию дешевую рабочую силу. В общефедеральном банке данных службы занятости около миллиона свободных вакансий, половина из которых - малооплачиваемые и тяжелые работы, на которые российские безработные не хотят трудоустраиваться.

Не является секретом и то, что в Москве, Иркутске, Хабаровске, Владивостоке уже сформировались крупные поселения китайцев, корейцев, вьетнамцев. Сотни тысяч выходцев из Азии живут и работают здесь нелегально и не собираются уезжать домой.

Минтруду России необходимо ускорить работу над поправками к закону о правовом положении иностранцев, предусмотрев существенные льготы по уплате госпошлины тем работодателям, которые привлекают в страну высококвалифицированных иностранцев, а также создание биржи труда для мигрантов.

м.е. (Бахнов М.Е.)

Главный редактор




ЖУРНАЛ «Трудовое право» ПРОДОЛЖАЕТ ПУБЛИКАЦИЮ УЧЕБНИКА «ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ».

Автор – МИРОНОВ ВЛАДИМИР ИВАНОВИЧ, ДОКТОР ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОР, ЗАВЕДУЮЩИЙ СЕКЦИЕЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ЭКСПЕРТНОГО СОВЕТА ПРИ УПОЛНОМОЧЕННОМ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В РФ, ЧЛЕН НЕЗАВИСИМОГО ЭКСПЕРТНО-ПРАВОВОГО СОВЕТА, СУДЬЯ В ОТСТАВКЕ.

# ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

*В.И. Миронов*

## ГЛАВА 9. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

### *§ 1. Трудовой договор как одна из форм свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду.*

В ст.37 Конституции РФ гражданам гарантируется свободное распоряжение своими способностями к труду. Распорядиться имеющимися способностями к труду гражданин может в различных формах. В частности, гражданин может заниматься предпринимательской деятельностью, то есть на свой страх и риск распорядиться имеющимися способностями к труду. В связи с чем занятие предпринимательской деятельностью следует признать одной из форм свободного распоряжения гражданином своими способностями к труду.

Гражданин может заключить гражданско-правовой договор о труде. В основе такого договора лежит добровольное волеизъявление гражданина. В связи с чем заключение гражданско-правового договора о труде также является одной из форм свободного распоряжения гражданином своими способностями к труду

Гражданин имеет право поступить на военную службу, на службу в органы внутренних дел. На военнослужащих в период исполнения ими обязанностей военной службы трудовое законодательство не распространяется. При поступлении на военную службу гражданин заключает соответствующий контракт. Заключение такого контракта возможно лишь при наличии добровольного волеизъявления гражданина. Поэтому поступление гражданина на службу, при исполнении обязанностей по которой не применяются нормы трудового законодательства, является еще одной формой свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду.

Наконец, гражданин может поступить на работу путем заключения трудового договора с работодателем. Непременным атрибутом заключения трудового договора является наличие добровольного волеизъявления гражданина. Из чего следует, что трудовой договор также выступает в качестве одной из форм свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду.

Нами перечислены возможные формы свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду. Наличие различных форм свободного распоряжения гражданином своими способностями к труду не умаляет роли трудового договора, как одной из главных форм свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду. Главенствующее положение трудового договора среди форм свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду обусловлено несколькими причинами. Во-первых, большинство граждан заинтересован0 использовать свои способности к труду без хозяйственного риска, но с наибольшими льготами и преимуществами. Такие льготы и преимущества имеются в содержании трудового законодательства. Во-вторых, многие работодатели заинтересованы в том, чтобы в течение определенного промежутка времени иметь в своем подчинении работников, способных решить хозяйственные задачи работодателя. В-третьих, органы государственной власти, органы местного самоуправления также имеют заинтересованность в том, чтобы трудовая деятельность была организована в соответствующем порядке, позволяющем в наиболее благоприятном режиме решать стоящие перед указанными органами задачи с использованием труда наемных работников. Причем заинтересованность органов государственной власти, органов местного самоуправления в организации труда на основании трудового договора проявляется не только в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей. По договору о совместной деятельности с работодателями указанные органы могут использовать труд работников при выполнении общественных работ, то есть работ, имеющих социальную направленность. Тогда как решение социальных проблем относится к компетенции государственной власти и органов местного самоуправления. Кроме того, наибольшие отчисления в соответствующие бюджеты происходит благодаря трудовой деятельности, основанной на трудовом договоре. Бюджетная составляющая является главной в работе органов государственной власти и органов местного самоуправления. В связи с изложенным они также заинтересованы в использовании в качестве основной формы распоряжения гражданами своими способностями к труду трудового договора. В-четвертых, многие производственные задачи могут быть решены исключительно с использованием лиц на основе трудового договора. Например, без трудового договора невозможно организовать работу конвейера. Перечисленные причины позволяет сделать вывод о том, что в обозри будущем трудовой договор сохранит за собой место главной формы свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду.

### *§ 2. Понятие и значение трудового договора при реализации гражданами своих способностей к труду.*

В ст.56 ТК РФ трудовой договор определен как соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять лично определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Из данного определения можно выделить следующие обстоятельства, характеризующие трудовой договор как правовое понятие. Во-первых, таким обстоятельством является наличие добровольного волеизъявления работодателя и работника по существенным условиям трудового договора, то есть условиям, без которых трудовой договор не может

существовать. Во-вторых, к числу указанных обстоятельств относится наличие обязательств работодателя по предоставлению работнику работы по определенной на основании добровольного волеизъявления специальности, квалификации или должности. В-третьих, обстоятельством, характеризующим правовое понятие "трудовой договор", названо соблюдение работодателем обязательств, установленных законами иными нормативными правовыми актами, в частности, соглашениями, локальными актами организации. В-четвертых, обстоятельством, характеризующим правовое понятие "трудовой договор", названо соблюдение работодателем обязательств по своевременной и полной оплате труда. В-пятых, таким обстоятельством является выполнение работником личным трудом определенной соглашением с работодателем трудовой функции. В-шестых, к числу рассматриваемых обстоятельств отнесено соблюдение работником правил внутреннего трудового распорядка. Однако далеко не все обстоятельства, вытекающие из содержания ст.56 ТК РФ, в которой дано определение трудового договора, влияют на судьбу трудового договора. Например, невыполнение работодателем обязательств по предоставлению работнику определенной работы не является основанием для прекращения трудового договора. В этом случае у работодателя возникает обязанность по сохранению за работником средней заработной платы. Тогда как трудовой договор продолжает действовать. Из перечисленных обстоятельств, которые характеризуют правовое понятие "трудовой договор", только два влияют на существование трудового договора. Во-первых, отсутствие добровольного волеизъявления работника или работодателя по поводу существенных условий трудового договора. Несущественные разногласия по поводу трудового договора, то есть не влияющие на его существование, могут быть устранены в установленном законодательством порядке, например, правовой инспекцией труда или судом. Тогда как отсутствие добровольного волеизъявления по существенным условиям трудового договора не позволяет ему существовать. Например, отсутствие согласования о том, какую трудовую функцию будет выполнять гражданин. Во-вторых, обстоятельством, влияющим на судьбу трудового договора, является выполнение работником личным трудом трудовой функции. Данное обстоятельство подтверждается исключительно письменным заявлением работника о выполнении работы по определенной трудовой функции и или) фактическим допуском к выполнению трудовой функции. Работник может не выполнять трудовую функцию по уважительными причинам, например, в период временной нетрудоспособности. Однако он не вправе поручить выполнение трудовой функции другому лицу. За отсутствующего работника трудовые обязанности могут выполнять лишь лица, которые определены полномочным представителем работодателя. Отказ работника приступить к выполнению трудовой функции по заключенному с работодателем трудовому договору означает, что трудовой не существует, так как отсутствует личное выполнение работником обусловленной трудовым договором трудовой функции. Нельзя не заметить, что другие обстоятельства, характеризующие правовое понятие "трудовой договор", имеют значение при решении вопроса об отличительных особенностях трудового договора от смежных договоров о личном труде.

Значение трудового договора при реализации гражданами своих способностей к труду связано с рассмотренными причинами, позволяющими признать трудовой договор основной формой распоряжения гражданами своими способностями к труду. Работающие по трудовому договору должны получать льготы и преимущества, предусмотренные трудовым законодательством. Другие формы свободного распоряжения способностями к труду не предполагают использование льгот и преимуществ трудового законодательства. Многие хозяйственные задачи не могут быть решены в предпринимательских, служебных, гражданско-правовых отношениях. Работа без перебоев в любой организации предполагает наличие в ней лиц, работающих по трудовому договору. Органы государственной власти, органы местного самоуправления должны обеспечивать реализацию установленных трудовым законодательством прав работников. Например, в соответствии со ст.11 ТК РФ суд при установлении факта оформления трудовых отношений гражданско-правовым договором о труде обязан применить нормы трудового законодательства, то есть предоставить работникам льготы и преимущества, которые предусмотрены в нормах трудового права. Вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления в предпринимательские и гражданско-правовые отношения должно быть меньшим чем в отношения по обеспечению трудовых прав граждан. В служебных отношениях данные права вообще ограничены, что также подчеркивает выдающееся значение трудового договора в реализации гражданами своих способностей к труду. Многие производственные задачи также могут быть решены исключительно при использовании труда граждан на основании трудового договора. Солидное производство не может состояться исключительно при использовании гражданско-правовых отношений. Необходимо использовать труд лиц, находящихся в подчинении представителей работодателя в течение рабочего времени с целью организации солидного производственного процесса, решения неотложных производственных задач. В служебных отношениях материальные ценности, способные удовлетворить интересы общества, не появляются. Поэтому увеличение числа служащих не способно повлиять положительно на качество жизни. В связи с изложенным можно сделать вывод о том, что трудовой договор имеет решающее значение при реализации гражданами своих способностей к труду, как для самих граждан, так и для нормального построения других общественных отношений.

***§ 3. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде.***

Проведение границ между трудовым договором и смежными гражданско-правовыми договорами о труде имеет не только теоретическое, но скорее практическое значение. Такое положение связано с весьма прозаическими причинами. В ст.5 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 2 июля 1998 года предусмотрена обязательная уплата страховых взносов по страхованию данного вида за лиц, работающих по трудовому договору. Тогда за граждан, работающих по гражданско-правовым договорам о труде, платить взносы по данному виду страхования вовсе не обязательно. В связи с изложенным у работодателей возникает искушение заключать с гражданами гражданские договоры о труде без включения в них условия по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, то есть оформлять трудовые отношения гражданским договором с целью уклонения от уплаты обязательных на первый взгляд страховых взносов. В связи с чем

правоприменители должны иметь перед собой четкие ориентиры, позволяющие отличать трудовой договор от смежных гражданских договоров о труде. Сравним отдельные виды гражданских договоров, наиболее часто применяемых для оформления трудовых отношений, с трудовым договором.

В ст.779 ГК РФ договор возмездного оказания услуг характеризуется как сделка между исполнителем, который обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), и заказчиком, который обязуется эти услуги оплатить. Договор возмездного оказания услуг применим при оказании услуг связи, медицинских, ветеринарных, аудиторских, консультационных, информационных, услуг по обучению, туристическому обслуживанию. Данный в ст.779 ГК РФ перечень услуг, которые могут быть оформлены договором возмездного оказания услуг, не является исчерпывающим. Однако в этой норме дан исчерпывающий перечень услуг, которые не должны оформляться договором возмездного оказания услуг К их числу относятся услуги, оказываемые по договорам подряда, выполнения научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, перевозки, транспортной экспедиции, банковского вклада, банковского счета, расчета, хранения, поручения, комиссии, доверительного управления имуществом. Таким образом, существуют направления деятельности, которые не могут быть оформлены договором возмездного оказания услуг. Тогда как трудовым договором могут быть оформлены отношения по любым направлениям деятельности. Обстоятельствами, доказанность которых позволяет сделать вывод об оформлении отношений договором возмездного оказания услугу являются следующие. Во-первых, конкретность оказываемой услуги или услуг. То есть, в договоре возмездного оказания услуг должно быть определено точное количество совершаемых действий либо определены точные параметры осуществляемой в интересах заказчика деятельности, определены этапы ее осуществления. Трудовой договор не требует точного определения выполняемых по нему работ. Во-вторых, обстоятельством, характеризующим договор возмездного оказания услуг, является оплата за конкретные действия или за конкретные этапы проведенной в интересах заказчика деятельности. Оформление оплаты конкретных работ в трудовом договоре, как правило, не производится. В-третьих, при выполнении обязательств по договору возмездного оказания услуг стороны независимы друг от друга. Трудовой договор предполагает подчинение работника работодателю в процессе трудовой деятельности. В-четвертых, при выполнении обязательств по договору возмездного оказания услуг стороны равноправны. Обязанности по трудовому договору работник выполняет под руководством представителей работодателя. В-пятых, договор возмездного оказания услуг всегда является срочным, то есть его действие либо обусловлено сроком, либо совершением определенных действий или конкретных этапов определенной деятельности. Трудовой договор, по общему правилу, заключается на неопределенный срок. Кроме того, договор возмездного оказания услуг может быть заключен между юридическими лицами, выполнение обязательств по данному договору может быть поручено другим лицам. В трудовом договоре стороной всегда является работник, который обязан личным трудом выполнять порученную ему работу.

По договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (ст.702 ГК РФ). Перечислим обстоятельства, которые включены в правовое понятие договора подряда. Во-первых таким обстоятельством является выполнение точно определенного объема работ. В трудовом договоре количество выполненной работы не фиксируется. Во-вторых, обстоятельством, характеризующим договор подряда, является отсутствие контроля со стороны заказчика за подрядчиком при выполнении обязательств по договору. Заказчик принимает лишь результат выполненных подрядчиком работ. Представители работодателя контролируют и процесс выполнения трудовых обязанностей. В-третьих, к числу рассматриваемых обстоятельств относится оплата результата выполненных работ. Трудовой договор предусматривает систему оплаты труда. В-четвертых, указанным обстоятельством является окончание договора подряда после принятия заказчиком результата выполненных подрядчиком работ, то есть и этот договор в отличие от трудового не может быть заключен на неопределенный срок. В-пятых, стороны договора подряда при выполнении обязательств независимы друг от друга, они равноправны. Тогда как работник подчинен представителям работодателя при исполнении трудовых обязанностей. Кроме того, договор подряда также может быть заключен между юридическими лицами подрядчик может поручить исполнение обязательств по данному договору другому лицу. Как уже отмечалось, в трудовом договоре одной из сторон всегда является физическое лицо, выполняющее личным трудом порученную работу.

По договору поручения одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой стороны (доверителя определенные юридические действия. Обязанность выплатить поверенному вознаграждение возникает у доверителя, если это предусмотрено законом, иными правовыми актами или договором поручения. Следовательно, договор поручения может быть и безвозмездным. Тогда как трудовой договор является возмездной сделкой. Рассмотрим обстоятельства, определяющие договор поручения. Во-первых, таким обстоятельством является совершение поверенным в интересах доверителя конкретных юридических действий, которые должны быть перечислены в договоре поручения. Во-вторых, к числу рассматриваемых обстоятельств относится отсутствие контроля со стороны доверителя за совершенными поверенным юридическими действиями. Трудовой договор предполагает наличие указанного контроля. В-третьих, договор поручения заканчивается по истечении установленного законодательством срока либо после совершения поверенным в интересах доверителя определенных в нем юридических действий. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок. В-четвертых, стороны договора поручения равноправны, несмотря на то, что поверенный при совершении определенных в нем юридических действий должен действовать в интересах доверителя. За выполнение данного поручения поверенный на равноправной основе может потребовать от доверителя выплаты соответствующего вознаграждения, предусмотренного договором, который заключается на равноправной основе. При этом у доверителя практически отсутствуют механизмы воздействия на поверенного, который ненадлежащим образом исполнил обязательства по данному договору. Тогда как наличие трудового договора позволяет работодателю оказывать на работника систематическое воздействие. В-пятых, оплата по договору поручения может быть произведена исключительно за совершение пове-

ренным определенных в нем юридических действий. После заключения трудового договора возникает обязанность по систематической выплате заработной платы.

Следует заметить, что договор поручения также может быть заключен юридическими лицами, с согласия доверителя исполнение обязанностей по этому договору может быть передоверено другому лицу.

Как уже отмечалось, работник не может поручить выполнение возложенных на него по трудовому договору обязанностей другому лицу.

По агентскому договору одна стороны (агент) обязуется за вознаграждение совершать по поручению другой стороны (приципиала) юридические и иные действия от своего имени, но за счет принципиала либо от имени и за счет принципиала (ст.1005 ГК РФ). Данное определение позволяет выделить следующие обстоятельства, характеризующие правовое понятие "договор агентирования". Во-первых таким обстоятельством является наличие поручения принципиала агенту на совершение конкретных юридических и иных действий. По трудовому договору работодатель поручает выполнять работнику трудовую функцию без конкретизации совершаемых при ее выполнении действий. Во-вторых, предметом договора агентирования является совершение агентом от своего имени, но за счет принципиала от имени и за счет принципиала конкретных юридических и иных действий. Следовательно, обязанности по договору агентирования перед третьими лицами, с которыми заключает сделки агент, могут возникать как непосредственно у агента, действующего от своего имени, но за счет принципиала, так и у принципиала, если агент имеет поручение на заключение сделки от; имени и за счет принципиала. Деятельность, осуществляемая работником по трудовому договору, всегда порождает обязанности у работодателя. Исключение могут составить случаи, когда осуществление этой деятельности явно выходит за рамки действующего законодательства. Например, выполнение работником трудовой функции продавца по продаже оружия при отсутствии у работодателя соответствующего разрешения. В этом случае работник может быть привлечен к уголовной ответственности, но он не может отвечать за ненадлежащее оформление сделок по продаже оружия. В-третьих, несмотря на то, что агентский договор может быть заключен без указания срока его действия, оплата по нему производится за совершение конкретных юридических и иных действий. В частности, в ч.3 ст.1006 ГК РФ говорится о том, что при отсутствии в указанном договоре условия о порядке уплаты агентского вознаграждения, оно выплачивается в течение недели с момента предоставления агентом принципиалу отчета за прошедший период, то есть о совершении конкретных юридических и иных действий. Трудовой договор предполагает систематическую выплату заработной платы независимо от завершения начатой работы. В-четвертых, стороны договора агентирования при выполнении обязательств независимы друг от друга, они действуют на равноправной основе. При осуществлении деятельности по трудовому договору работник находится в подчинении работодателя. В-пятых, прекращение договора агентирования, заключенного без определения срока окончания его действия, возможно путем немотивированного отказа любой из сторон от его выполнения. В трудовом праве предусмотрено немотивированное расторжение трудового договора исключительно по инициативе работника. Решение работодателя о расторжении трудового договора должно быть мотивировано перечисленными в трудовом законодательстве основаниями. Следовательно, действие договора агентирования поставлено в зависимость от волеизъявления его сторон. Тогда как действие трудового договора зависит от волеизъявления работника и предусмотренных трудовым законодательством оснований, позволяющих работодателю расторгнуть трудовой договор. В связи с чем следует сделать вод о том, что срок действия договора агентирования определяется волеизъявлением его сторон. Срок действия трудового договора висит от усмотрения работника и требований законодательства.

Таким образом, срок действия договора агентирования зависит от усмотрения его сторон. Данный договор также может быть заключен между юридическими лицами, права и обязанности по нему могут быть переданы третьим лицам.

По договору доверительного управления имуществом одна сторона (учредитель управления) передает другой стороне {доверительному управляющему) на определенный срок имущество в доверительное управление, а другая сторона обязуется осуществлять управление этим имуществом в интересах учредителя управления или указанного им лица (выгодоприобретателя). Договором доверительного управления имуществом нередко оформлялись трудовые отношения с руководителем организации, пользующимся правом распоряжения имуществом организации. Отличие рассматриваемого договора от трудового можно установить при проверке на предмет доказанности следующих юридически значимых обстоятельств. Во-первых, предметом договора доверительного управления имуществом всегда является передаваемое доверительному управляющему конкретное имущество. Наличие у доверительного управляющего других функций, например, по приему и увольнению работников, по осуществлению руководства организацией свидетельствует о возникновении трудовых отношений, которые вполне уживаются с договором управления имуществом. Названные договоры имеют особый предмет, который и позволяет отличать один договор от другого. Во-вторых, договор доверительного управления имуществом всегда заключается на определенный срок. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок за исключением случаев, установленных федеральным законом. В-третьих, выгодоприобретателем по договору доверительного управления имуществом может быть указано другое лицо. По трудовому договору работник выполняет трудовую функцию всегда в интересах работодателя. В-четвертых, при выполнении обязательств по договору доверительного управления имуществом его стороны независимы друг от друга, они действуют на равноправной основе. Выполнение трудовой функции предполагает контроль работодателя за деятельностью работника, а также подчинение работника в процессе трудовой деятельности законным распоряжениям представителей работодателя.

Предметом авторского договора является создание произведения. По трудовому договору работник выполняет трудовую функцию.

Создание авторского произведения ограничивает авторский договор определенным сроком. После создания и использования конкретного авторского произведения авторский договор заканчивает свое действие/ выполнение конкретного производственного задания не может служить основанием для расторжения трудового договора. После создания авторского произведения и передачи его по авторскому договору для использования другими лицами за автором сохраняются установленные законодательством авторские права, в частности, право на имя, на получение авторского

вознаграждения при издании произведения. Сделанные в процессе трудовой деятельности предметы, как правило, переходят к работодателю, который распоряжается ими по своему усмотрению. При создании произведения, его использовании стороны действуют на основании авторского договора независимо друг от друга, на равноправной основе. Лица, которым по авторскому договору будет передано авторского произведение для использования, не могут вмешиваться в творческую деятельность автора. При выполнении обязанностей по трудовому договору представители работодателя могут давать работнику обязательные для выполнения распоряжения, в частности по созданию определенных программ, произведений. При этом представители работодателя могут контролировать деятельность работника, требовать выполнения им правил внутреннего трудового распорядка.

По договору комиссии одна сторона (комиссионер) обязуется по поручению другой стороны (комитента) за вознаграждение совершить одну или несколько сделок от своего имени, но за счет комитента. Можно выделить следующие обстоятельства, доказанность которых позволяет отличить договор комиссии от трудового договора. Во-первых, предметом договора комиссии является совершение одной сделки или определенного в нем количества конкретных сделок. Трудовой договор такой детализации не содержит, так как работник выполняет трудовую функцию, рамки которой не ограничиваются совершением конкретных сделок. Во-вторых, договор комиссии имеет срочный характер, так как его действие ограничено совершением одной или нескольких сделок Как уже отмечалось, трудовой договор заключается на неопределенный срок за исключением случаев, установленных федеральным законом. В-третьих, комитент совершает сделки за счет комиссионера, но от своего имени, то есть обязанности по таким сделкам возникают непосредственно у комитента. Выполнение трудовой функции, в том числе и передача результатов труда другим лицам, влечет возникновение соответствующих обязательств у работодателя, в интересах которого выполнена работа. В-четвертых, при выполнении обязательств по договору комиссии стороны действуют независимо друг от друга, они равноправны. В процессе трудовой деятельности работник подчинен работодателю, который контролирует его действия и дает обязательные для исполнения распоряжения. По договору комиссии стороны действуют самостоятельно. В-пятых, договор комиссии имеет разовый характер Периодическое оформление договором комиссии входящих в трудовую функцию обязанностей может свидетельствовать в пользу возникновения трудовых отношений, что обязывает работодателя заключить с работником трудовой договор. Договор комиссии также могут заключать юридические лица, права и обязанности по нему могут быть переданы другим лицам. В трудовом договоре стороной всегда выступает физическое лицо, которое личным трудом выполняет обусловленную в нем трудовую функцию.

По договору экспедиции одна сторона (экспедитор) обязуется за вознаграждение и за счет другой стороны клиента-грузоотправителя или грузополучателя) выполнить или организовать выполнение определенных договором экспедиции услуг, связанных с перевозкой груза (ст.801 ГК РФ). Можно выделить следующие юридически значимые обстоятельства, которые позволяют отличить трудовой договор от договора транспортной экспедиции; Во-первых, предметом договора транспортной экспедиции является выполнение экспедитором конкретных услуг по перевозке груза. Предмет трудового договора не ограничивается выполнением определенных в нем услуг, он связан с осуществлением трудовой деятельности, которая не исчерпывается оказанием определенных услуг. Во-вторых.договор транспортной экспедиции заключается на определенный срок, после оказания определенных в нем услуг он прекращает свое действие. Трудовой договор заключается на неопределенный срок за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. В-третьих, участниками договора транспортной экспедиции могут быть три лица: экспедитор, клиент-грузоотправитель или грузополучатель. В трудовом договоре всегда две стороны – работник и работодатель. В-четвертых, оплата по договору транспортной экспедиции производится за конкретные услуги по перевозке груза. Трудовой договор включает обязанность по систематической оплате труда независимо от завершения работы, в том числе и по оказанию услуг, входящих в трудовые обязанности работника. В-пятых, стороны при выполнении обязательств по договору транспортной экспедиции действуют независимо друг от друга, они равноправны. После заключения трудового договора представители работодателя осуществляют контроль за выполнением работником трудовых обязанностей, работник при осуществлении трудовой деятельности подчиняется представителям работодателя. Кроме того, договор транспортной экспедиции также может быть заключен между юридическими лицами, экспедитор вправе переложить исполнение обязанностей по данному договору на других лиц. В то время как стороной трудового договора всегда выступает работник, который личным трудом выполняет трудовую функцию.

Нами рассмотрены основные виды гражданских договоров о тру которые используются для оформления трудовых отношений. Изучение перечисленных договоров позволяет выделить общие юридически значимые обстоятельства, доказанность которых позволяет провести грань между гражданскими договорами о труде и трудовым договором. Во-первых, таким обстоятельством является предмет гражданского договора о труде, коим всегда выступает выполнение конкретной работы, оказание определенной услуги. Предметом трудового договора является осуществление трудовой деятельности, которая не ограничивается завершением конкретной работы, оказанием определенной услуги. Во-вторых, оплата по гражданским договорам производится за конкретную работу или определенные в договоре услуги. Трудовой договор предполагает систематическую выплату заработной платы независимо от завершения начатой работы. В-третьих, гражданские договоры о труде носят временный характер, их действие прекращается после завершения конкретной работы, оказания определенной услуги, отказа одной из сторон договора от выполнения обязательств. Трудовой договор заключается на неопределенный срок за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. В-четвертых, гражданские договоры имеют разовый характер, они заключаются при возникновении потребности в выполнении конкретной работы, оказании определенной услуги. Трудовой договор заключается для осуществления трудовой деятельности, которая, как правило, является основной для работодателя. При этом неоднократное оформление гражданским договором о труде выполнения трудовых обязанностей, образующих трудовую функцию работника, позволяет сделать вывод о возникновении трудовых отношений, что влечет воз-

никновение обязанности у работодателя заключить с работником трудовой договор. Например, такая обязанность возникает, если с работником ежедневно в течение месяца заключали гражданский договор на уборку производственных помещений организации. В-пятых, при выполнении обязательств по гражданским договорам стороны независимы друг от друга, они действуют самостоятельно на свой страх и риск. В процессе трудовой деятельности работник подконтролен работодателю, он выполняет порученную ему работу под постоянным контролем представителей работодателя. В-шестых, стороны гражданского договора выступают на равноправной основе, обладают равными возможностями при реализации прав и исполнении обязанностей. После заключения трудового договора работник попадает в подчинение к представителям работодателя, реализация прав работника во многом зависит от их усмотрения. При этом работник обязан подчиняться законным распоряжениям представителей работодателя. В связи с чем стороны трудового договора не могут быть признаны равноправными партнерами. Кроме того, гражданские договоры о труде могут заключаться между юридическими лицами, права и обязанности по этим договорам могут передаваться другим лицам. В трудовом договоре одной из сторон всегда выступает физическое лицо, которое личным трудом выполняет трудовую функцию. В связи с чем замена отсутствующего работника влечет возникновение новых трудовых отношений с лицом привлеченным к труду, что обязывает работодателя заключить с этим лицом новый трудовой договор. При этом может быть сохранен и трудовой договор с работником, замененным работодателем ввиду его временного отсутствия.

Перечисленные обстоятельства необходимо проверять при рассмотрении вопроса об оформлении трудовых отношений гражданским договором о труде. Доказанность каждого из рассмотренных обстоятельств может служить основанием для вывода о возникновении трудовых отношений, в силу чего работодатель обязан заключить с работником письменный трудовой договор. Например, при установлении факта выполнения работником трудовой функции у работодателя возникает обязанность заключить с работником трудовой договор. В связи с чем при решении вопроса о возникновении трудовых отношений правовое значение имеет каждое из рассмотренных юридически значимых обстоятельств.

### *§ 4. Стороны трудового договора*

Из ч.2 ст.56 ТК РФ следует, что сторонами трудового договора являются работодатель и работник. В качестве работодателя может выступать юридическое или физическое лицо, заключившее с работником трудовой договор. Однако осуществление полномочий работодателя в отношениях, входящих в предмет трудового права, происходит благодаря деятельности физических лиц, пользующихся правом приема и увольнения работников. Работодатель физическое лицо должен обладать правосубъектностью, то есть всеми рассмотренными элементами правового статуса субъекта трудового права. Поэтому в качестве работодателя может выступать физическое лицо, достигшее возраста 18 лет. До достижения этого возраста в качестве работодателя могут выступать лица, признанные судом эмансипированными. Работодатель -физическое лицо может передавать свои полномочия другим физическим лицам. Такие полномочия оформляются путем выдачи доверенности, в которой оговариваются полномочия физического лица, выступающего от имени работодателя- физического лица. Договор, заключаемый с работодателем-физическим лицом, подлежит регистрации в соответствующем органе местного самоуправления. Очевидно, что и передача полномочий работодателем -физическим лицом другим лицам должна быть зарегистрирована в том же органе местного самоуправления. Такой вывод напрашивается в связи с тем, что орган местного самоуправления должен контролировать выполнение обязанностей работодателем -физическим лицом по страхованию работающих у него работников. Подобный контроль предполагает наличие сведений о лицах, наделенных полномочиями выступать в трудовых отношениях от имени работодателя -физического лица.

От имени работодателя, являющегося юридическим лицом, полномочия осуществляют также конкретные физические лица. Представителями работодателя, имеющего статус юридического лица, наделены лица, обладающие правом приема и увольнения работников организации. В соответствии с ч.4 ст.20 ТК РФ такими полномочиями физические лица могут быть наделены на основании законов, иных нормативных правовых актов, учредительных документов юридического лица и локальных нормативных актов организации. Таким образом, полномочия работодателя, являющегося юридическим лицом, осуществляют лица которые наделены правом приема и увольнения работников в порядке, установленном законодательством, учредительными документами юридического лица, локальными нормативными актами организации. Действующее законодательство исходит из того, что полномочия работодателя могут появиться у физических лиц только в соответствии с учредительными документами юридического лица, локальными нормативными актами организации. В связи с этим порядок наделения полномочиями по приему и увольнению работников должен быть регламентирован в учредительных документах организации, ее локальных нормативных актах. Следовательно, указанными полномочиями могут наделить исключительно органы и (или лица, которым данное право предоставлено учредительными документами, а также принятыми в соответствии с учредительными документами локальными нормативными актами организации. По этой причине руководитель организации, который наделен полномочиями по приему и увольнению работников в соответствии с учредительными документами компетентным органом, не может передавать эти полномочия другим лицам, если такая передача не предусмотрена учредительными документами и (или) принятыми в соответствии с учредительными документами локальными нормативными актами организации. В частности, руководитель организации не может выдать доверенность на осуществление полномочий по приему и увольнению другими лицами, если это не предусмотрено учредительными документами, локальными нормативными актами организации. Выдача такой доверенности вступает в противоречие с действующим законодательством, которое не предоставляет права передавать полномочия по приему и увольнению работников на основании доверенности. Основаниями для возникновения полномочий работодателя в ст.20 ТК РФ указаны положения учредительных документов, принятых в соответствии с учредительными документами локальных нормативных актов организации, которые предусматривают порядок наделения указанными полномочиями, определяют компетенцию органов и должностных лиц юридического лица по предоставлению полномочий работодателя. Поэтому акты, издаваемые от имени работодателя лицом на основании доверенности,

выданной руководителем, наделенным в установленном законодательством порядке полномочиями по приему и увольнению, не могут сами по себе порождать для работников неблагоприятные последствия, поскольку они издаются лицом, не имеющим соответствующих полномочий работодателя. Следовательно, от имени работодателя, имеющего статус юридического лица, полномочия осуществляют лица, наделенные ими в установленном законодательством порядке.

Второй стороной трудового договора является работник, который должен личным трудом выполнять порученную ему работу. Для заключения трудового договора работник также должен обладать всеми элементами правового статуса субъекта трудового права. В полном обьеме правосубьектностью работник обладает с 18 лет. Хотя в соответствии с ч1 ст.63 ТК РФ заключение работником трудового договора допускается с 16 лет. Однако работник в возрасте до 18 лет не обладает в полном обьеме трудовыми правами, например, он не может занимать должности по непосредственному обслуживанию материальных и денежных ценностей, так как заключение с ним договора о полной материальной ответственности действующее законодательство не допускает. В ч.2 ст.63 ТК РФ говорится о том, что лица, достигшие возраста 15 лет, в случаях получения общего образования либо оставления общеобразовательного учреждения на основании федерального закона также могут самостоятельно заключать трудовой договор с работодателем.

Очевидно, что работники, заключившие трудовой договор в возрасте 15 лет, также не обладают в полном обьеме трудовыми правами, они не могут исполнять и многие трудовые обязанности, в частности работать сверх установленной продолжительности рабочего времени. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимися, достигшими возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и не нарушающего процесса обучения. Возникновение правосубьектности у работников в возрасте 14 лет связано с волеизьявлением одного из родителей или лица их заменяющего, а также соответствующего органа опеки и попечительства. Отсутствие такого волеизьявления не позволяет сделать вывод о наличии у них трудовой правосубьектности, предполагающей по своему усмотрению распоряжение способностями к труду. Поэтому следует сделать вывод, что трудовая правосубьектность работников в возрасте 14 лет ограничена действующим законодательством, а также волеизьявлением родителей, лиц их заменяющих, а также органов опеки и попечительства.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя), а также органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба их здоровью и нравственному развитию. Нельзя не заметить, что минимальный возраст для заключения трудового договора с этими работниками не установлен. Едва ли лицо в возрасте до 14 лет способно самостоятельно заключить трудовой договор с работодателем. В связи с чем от имени работника в возрасте до 14 лет при заключении трудового договора выступают законные представители. Очевидно, что и данная категория работников не обладает в полном обьеме правосубьектностью. Выполнение работы не должно препятствовать обучению работников в возрасте до 14 лет. Привлечение к труду лиц моложе 15 лет вступает в противоречие с ми нормами международно-правовой регламентации труда. В связи с чем привлечение к труду лиц моложе 14 лет должно сопровождаться прохождением профессионального обучения с целью получения навыков для создания и исполнения произведений. Следует заметить, что в ч.4 ст.63 ТК РФ дан исчерпывающий перечень организаций и видов работ, где может быть использован труд лиц моложе 14 лет. Использование труда несовершеннолетних на других работах иными организациями является нарушением трудового законодательства. Например, подросток в возрасте 12 лет не может работать дворником в любой организации. Однако при привлечении к труду подростка в возрасте до 14 лет нарушение допускает работодатель, поэтому бремя неблагоприятных последствий не может быть возложено на работника. В частности, подросток не может быть лишен права на получение заработной платы за выполненную работу. Более того, у него есть право потребовать выплаты гарантийных доплат, предусмотренных законодательством. В свою очередь работодатель может быть привлечен за нарушение трудового законодательства, которое выразилось в допуске к работе подростка в возрасте 12 лет, к установленным мерам ответственности, в частности к административной ответственности.

Трудовой договор заключается с конкретным работником, тому трудовой договор имеет личный характер. В связи с чем при исполнении трудового договора интересы работника может представлять лицо, которое работник уполномочил на данное представительство. Обьем полномочий на представительство также определяет лично работник. Работник может поручить представительство своих интересов при исполнении обязательств по трудовому договору как физическому, так и юридическому лицу, в частности профсоюзу. Наделение полномочиями по представительству конкретного работника может происходить путем выдачи доверенности или путем подачи заявления в ходе судебного разбирательства. От имени несовершеннолетних работников при исполнении обязательств по трудовому договору могут выступать их законные представители. Законные представители вправе вступить в защиту интересов несовершеннолетнего работника и без его согласия, то есть они не должны оформлять доверенность, а также получать от работника письменное заявление для осуществления его представительства. В защиту несовершеннолетних работников помимо законных представителей могут выступить органы опеки и попечительства. Таким образом, представительство интересов работников при реализации условий трудового договора осуществляют лишь лица, уполномоченные самими работниками, а несовершеннолетних работников – их законные представители, а также органы опеки и попечительства.

***§ 5. Содержание трудового договора.***

Содержание трудового договора определяется по соглашению его сторон. Трудовой договор состоит из взаимных прав и обязанностей работника и работодателя. При этом праву работника корреспондирует соответствующая обязанность работодателя. И, наоборот, праву работодателя корреспондирует обязанность работника. Перечень обязанностей работодателя, которые могут быть включены в трудовой договор, в законодательстве не определен исчерпывающим образом. Возложение дополнительных по сравнению с законодательством обязанностей на работодателя, которые корреспондируют в права работни-

ков, соответствует правовым принципам регламентации труда. Тогда как перечень обязанностей работника, которые могут быть включены в трудовой договор, в законодательстве определяется исчерпывающим образом. Возложение на работника дополнительных обязанностей без соответствующей компенсации ухудшает положение работника по сравнению с законодательством, что запрещено в ч.2 ст.9 ТК РФ. Общие требования к содержанию трудового договора изложены в ст.57 ТК РФ. Из первой части названной нормы следует, что в трудовом договоре должны быть указаны фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателяфизического лица). Наименование работодателя необходимо указывать с указанием места нахождения, а также счета, с которого могут быть взысканы денежные средства, в частности задолженность по заработной плате. Из ч.2 ст.57 ТК РФ следует, что существенными условиями трудового договора являются: 1) место работы (с указанием структурного подразделения); 2) дата начала работы; 3) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция, а если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям, профессиям связано предоставление льгот или ограничений, то наименование этих должностей, специальностей, профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, определенном Правительством РФ; 4) права и обязанности работника; 5) права и обязанности работодателя; 6) характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях; 7) режим труда и отдыха, если он в отношении работника, заключившего трудовой договор, отличается от общих правил, установленных в организации; 8) условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты; 9) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью. Поскольку перечисленные условия признаны в ст.57 ТК РФ существенными для каждого трудового договора, они должны находить отражение в каждом трудовом договоре, заключаемом с работниками. Отсутствие перечисленных условий в трудовом договоре позволяет работнику потребовать их включения в текст договора. Подобные требования могут быть заявлены в соответствующую инспекцию труда и (или) суд. Перечень условий, которые могут быть включены в трудовой договор, не является исчерпывающим. Из ч.5 ст.57 ТК РФ следует, что при заключении срочного трудового договора в нем должны быть указаны срок действия и причина, послужившая основанием для заключения срочного трудового договора, которая должна соответствовать положениям ТК РФ. Отсутствие такого условия означает, что трудовой договор имеет неопределенный срок действия. В ч.3 ст.57 ТК РФ говорится о том, что в трудовой договор могут быть включены условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, а также иные условия, которые не ухудшают положение работника по сравнению с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями уже отмечалось, условия трудового договора непосредственно связаны с правами и обязанностями работника и работодателя. Указанные права и обязанности носят корреспондирующий характер. Например, условие о месте работы означает наличие у работника права на получение работы в конкретном структурном подразделении организации и корреспондирующей ему обязанности работодателя по предоставлению такой работы. Однако условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с законодательством, локальными актами организации. Но при этом в нем могут быть условия, улучшающие положение работника в сравнении с законодательством и локальными актами организации, что прямо предусмотрено в ст.9 ТК РФ. Очевидно, что возложение на работника дополнительных по сравнению с законодательством, локальными актами обязанностей без предоставления соответствующих компенсаций ухудшает положение работника. Возникновение таких обязанностей всегда связано с появлением дополнительных прав у работодателя. В свою очередь предоставление работнику дополнительных по сравнению с законодательством, локальными актами прав, корреспондирующих в обязанности работодателя, улучшает положение работника. Следовательно, в трудовой договор могут быть включены дополнительные по сравнению с законодательством, локальными актами права работников. Тогда как появление в трудовом договоре дополнительных обязанностей без предоставления соответствующих компенсаций является ухудшением правового положения работников. Однако следует иметь в виду, что оценку тому, имеется ли в трудовом договоре условие, умаляющее права работников по сравнению с законодательством, локальными актами, могут давать только работник и работодатель, заключившие трудовой договор. Вмешательство органов государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, суда на предмет устранения из трудового договора таких условий может состояться исключительно на основании обращения работника, полномочного представителя работодателя, заключивших трудовой договор. Таким образом, условия, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, локальными актами организации могут быть исключены из трудового договора по соглашению между работником и полномочным представителем работодателя, заключивших трудовой договор, а также государственной инспекцией труда, судом, но только после подачи письменного заявления об этом работником или полномочным представителем работодателя. Очевидно, что работник не склонен вступать в конфликт с работодателем, который может закончиться потерей драгоценного рабочего места. Тогда как устранение условий, умаляющих права работников, из трудового договора возможно исключительно при наличии волеизъявления работника, заключившего трудовой договор Выражение такого волеизъявления связано с возникновением конфликта с работодателем. Нежелание работника вступать в конфликт с работодателем и является причиной того, что из трудового договора не исключаются условия, нарушающие права работников, они продолжают применяться вопреки требованиям законодательства. Видимо, давно назрела необходимость предоставить профсоюзам право требовать исключения из трудовых договоров своих членов условий, препятствующих реализации прав работников. В этом случае конфликт будет возникать между работодателем и профсоюзом, что позволяет работнику сохранить рабочее место.

В ч.4 ст.57 ТК РФ закреплено общее правило о том,

что условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Следовательно, содержание трудового договора может быть изменено, как правило, исключительно на основании добровольного волеизъявления работника и полномочного представителя работодателя, которое подтверждается письменным соглашением, которое может стать приложением к заключенному между ними трудовому договору. Хотя следует помнить, что существуют условия, включение которых в трудовой договор является прерогативой работника. Например, из ч.2 ст.131 ТК РФ следует, что включение в трудовой договор условия о выплате заработной платы в неденежной форме возможно исключительно на основании письменного заявления работника. Таким образом, для включения в трудовой договор этого условия требуется добровольное волеизъявление работника, подтвержденного письменным заявлением. Для исключения этого условия из трудового договора также достаточно волеизъявления работника, подтвержденного письменным заявлением. Наличие такого заявления влечет обязанности возникновение у полномочного представителя работодателя/исключить из трудового договора условие о выплате заработной платы в неденежной форме. Отказ от исключения данного условия может быть обжалован работником в государственную инспекцию труда и (или) суд.

Нельзя не заметить, что термин "трудовое соглашение" применяется на практике не только как приложение к трудовому договору. Зачастую под трудовым соглашением понимается гражданский договор о труде, который призван исключить работника из сферы применения норм трудового права. Однако применение данного термина для обозначения гражданского договора о труде означает, что правоприменитель изобрел новый вид такого договора, который отличается от всех имеющихся в содержании ГК РФ договоров. Подобное открытие заслуживает самой высокой научной оценки. Хотя при применении термина "трудовое соглашение" на практике об открытиях не задумываются, а просто пытаются оформить гражданским договором о труде трудовые отношения. С точки зрения правоприменения данная уловка не освобождает работодателя от обязанности применять трудовое законодательство. В ст.11 ТК РФ сказано о том, что при установлении факта оформления трудовых отношений гражданским договором у работодателя возникает обязанность применить нормы трудового права. В ст.56 ТК РФ трудовой договор определен как соглашение между работником и работодателем. В связи с чем трудовой договор может быть назван трудовым соглашением, а трудовое соглашение об изменении условий трудового договора может стать приложением к нему. В связи с изложенным можно сделать вывод о том, что употребление термина "трудовое соглашение" позволяет говорить о заключении трудового договора, то есть о возникновении трудовых отношений. Таким образом, на законных основаниях термин "трудовое соглашение" может применяться обозначения изменений имеющегося трудового договора.

### *§ 6. Порядок заключения трудового договора.*

Заключению трудового договора предшествует процедура трудоустройства. В ст.65 ТК РФ перечислены документы, которые гражданин должен представить при поступлении на работу. К их числу относятся: 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, при этом документом, удостоверяющим личность необходимо признать любой выданный в установленном порядке документ, позволяющий установить личность гражданина, в частности, военный билет, водительские права; 2) трудовая книжка за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, следовательно, наличие трудовой книжки не является обязательным при поступлении на работу, однако при ее отсутствии у работодателя возникает обязанность выдать работнику трудовую книжку; 3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, при отсутствии данного свидетельства в момент поступления на работу обязанность по его оформлению возникает у работодателя, заключившего трудовой договор; 4) документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, отсутствие этих документов также не может служить препятствием для поступления на работу, но при призыве на военную службу работодатель прекращает трудовые отношения с работником, а при вызове на военные сборы освобождает его от работы на период их проведения; 5) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, если для выполнения будущей работы требуется наличие специальных познаний или специальной подготовки, например, при выполнении обязанностей медицинского работника. Отсутствие документа, подтверждающего специальные навыки или специальную подготовку гражданина, когда работа связана с необходимостью их применения, является препятствием для заключения трудового договора. Нами перечислены общие документы, которые предоставляются при поступлении на работу. Данный перечень общих документов является исчерпывающим. В связи с чем работодатель не вправе требовать от работников предоставления других документов поступления на работу, например, таких документов как характеристики, рекомендации.

В ч.2 ст.65 ТК РФ сказано о том, что в отдельных случаях с учетом специфики работы федеральными законами, указами Президента постановлениями Правительства РФ может быть предусмотрена необходимость предъявления дополнительных по сравнению с приведенным перечнем документов при поступлении на работу. Данная норма не позволяет работодателям самостоятельно расширить перечень документов, представляемых гражданами при поступлении на работу. Необходимость предъявления дополнительных документов может быть предусмотрена только федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ. Другие нормативные акты, в частности, субъектов Российской Федерации, локальные нормативные акты не могут возлагать на работника обязанность по предоставлению дополнительных документов. Предоставление дополнительных документов должно быть мотивировано в названных актах специальными условиями трудовой деятельности, например, прохождением государственной службы. Следовательно, получение дополнительных документов от работника при поступлении на работу возможно при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств: 1 наличие специальных условий трудовой деятельности, требующих предоставления дополнительных документов; 2 наличие прямого указания на необходимость их предъявления в федеральных законах, указах Президента РФ t постановлениях Правительства РФ.

Оформление трудовых отношений должно происходить следующим образом. На основании ст.67 ТК РФ между работником и работодателем заключается трудовой договор в письменной форме. Данный договор составляется в двух экземплярах, которые имеют равную

силу, один из них передается работнику, другой хранится у работодателя. При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников, в частности снесовершеннолетними, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудового договора и его условий с лицами и органами, не являющимися работодателями по этим договорам. В этом случае составляется большее количество экземпляров трудового договора, которые хранятся не только у работодателя и работника, но и у лиц и органов, с которыми согласовано заключение трудового договора и его условия. Наличие у названных лиц экземпляра трудового договора позволяет им осуществлять контроль за исполнением содержащихся в нем условий.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и полномочным представителем работодателя, если в нем не установлены иные сроки начала работы. Трудовые отношения возникают на основании трудового договора с момента выхода работника на работу. В том случае, когда работник без уважительных причин в течение недели не приступил в установленный трудовым договором срок к исполнению трудовых обязанностей, трудовой договор считается не заключенным.

Помимо трудового договора для надлежащего оформления приема на работу ст.68 ТК РФ требует издания приказа (распоряжения) полномочным представителем работодателя о приеме работника на работу. Данный приказ должен издаваться на основании заключенного с работником трудового договора, он является основанием для включения работника в списочный состав организации, а также для начисления ему обусловленной трудовым договором заработной платы. Из ч.1 ст.68 ТК РФ следует, что содержание рассматриваемого приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Следовательно, в приказе должны быть отражены существенные условия трудового договора, без которых не может состояться трудовая деятельность на определенных условиях. Например, отсутствие в приказе (распоряжении) работодателя указания на срочный характер заключенного с работником трудового договора, несмотря на наличие условия о срочности в трудовом договоре, свидетельствует о заключении трудового договора с неопределенным сроком действия. В данном случае приказ распоряжение работодателя, в котором отсутствует указание на срочность трудового договора, улучшает положение работника по сравнению с ним. В связи с этим правоприменитель должен руководствоваться приказом [распоряжением) работодателя, создающим для работника более благоприятный режим труда. Однако приказом (распоряжением) работодателя на работника не могут быть возложены дополнительные по сравнению с трудовым договором обязанности.

Таким образом, надлежащее оформление приема на работу требует заключение письменного трудового договора, а также издание приказа распоряжения) о приеме на работу, в котором следует отражать условия трудового договора, определяющие характер трудовой деятельности работника.

Отсутствие надлежащего оформления трудовых отношений не может служить основанием для лишения работника установленных законодательством прав, например, права на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В ч.2 ст.67 ТК РФ сказано о том, что трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допуске работника к работе у работодателя возникает обязанность оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического начала работы. В этом случае днем вступления трудового договора в силу должна быть указана дата фактического начала работы. В ч.1 ст.61 ТК РФ установлено, что в любом случае трудовой договор вступает в силу с даты фактического допуска работника к работе. Данный допуск должен состояться с ведома или по поручению лица, обладающего правом приема и увольнения работников, либо работника, который является представителем работодателя. Представителями работодателя, организующими процесс труда, являются и руководители структурных подразделений. Поэтому допуск работника к работе руководителем структурного подразделения влечет возникновение обязанности у работодателя по письменному заключению с работником трудового договора. Доказательством фактического допуска к работе с ведома полномочного представителя работодателя могут служить сведения о выполнении работником трудовой функции в интересах работодателя в течение рабочего дня. Учет рабочего времени ведется полномочным представителем работодателя ежедневно. Следовательно, по окончании дня работы работодатель должен иметь дения о новом работнике. Отсутствие у работодателя такой информации не может служить основанием для отказа в заключении трудового договора. В подобной ситуации к ответственности может быть привлечено лицо, которое не выполнило обязанность о сообщении представителю работодателя сведений о новом работнике, допущенном до выполнения трудовой функции в интересах работодателя.

Отказ работодателя от оформления трудового договора в письменной форме по истечении трех дней работы не может служить основанием для ограничения прав работника, в том числе и права на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В рассматриваемой ситуации работодатель нарушает возложенную на него ч.2 ст.67 ТК РФ обязанность по письменному оформлению трудовых отношений, что и влечет за собой ограничение трудовых прав работника, в частности права на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Бремя неблагоприятных последствий за допущенное работодателем правонарушение не может быть возложено на работника. Поэтому за работником сохраняется право на страхование данного вида. Тогда как работодатель должен быть привлечен к ответственности за невыполнение обязанности по страхованию работника, в частности, работодатель обязан уплатить страховые взносы за весь период работы работника, а также уплатить установленные законодательством штрафные санкции.

❖❖❖

Таким образом, независимо от составления письменных документов трудовые отношения возникают с момента фактического допуска работника к работе. В этом случае у работодателя возникает обязанность по письменному оформлению приема на работу путем заключения с работником трудового договора в письменной форме, а также издания приказа (распоряжения) о приеме на работу.



# ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

[illegible]

## ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

**РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

- ☑ **ПРАВО НА СВОЕВРЕМЕННУЮ И В ПОЛНОМ ОБЪЕМЕ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ**
- ☑ **ИНЫЕ ПРАВА, ВЫТЕКАЮЩИЕ ИЗ ТРУДОВОГО ОТНОШЕНИЯ**
- ☑ **ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

# ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

*А.Л. Анисимов, кандидат юридических наук, доцент*

- ☑ **ПРАВО НА ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**
- ☑ **ПРАВО НА СВОЕВРЕМЕННУЮ И В ПОЛНОМ ОБЪЕМЕ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ**
- ☑ **ИНЫЕ ПРАВА, ВЫТЕКАЮЩИЕ ИЗ ТРУДОВОГО ОТНОШЕНИЯ**
- ☑ **ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

Проблема личности (работника) в российском трудовом праве приобретает ныне весьма важное значение. Личность, удовлетворение ее прав, законных интересов и потребностей – вот тот критерий, по которому судят, насколько государство приблизилось к такому уровню реальных правовых отношений (в данном случае в сфере труда), который позволяет считать это государство не только правовым и демократическим, но и социальным.

Общепризнанно, что проблема личности, в частности работника, имеет два тесно связанных между собой аспекта – социальный и юридический. Понимание личности как социального явления тесно связано с правом; в трудовых отношениях – с правом и обязанностями работника, с уровнем его социально-трудовой защиты.

Основные права и обязанности работника – это основные права и обязанности лица, вступившего в трудовые отношения путем заключения трудового договора[1]. В соответствии с Конституцией РФ (ст. 37) каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В ст. 2 Трудового кодекса РФ («Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений») дается более содержательное и конкретное положение гражданина в системе общественных отношений в сфере труда. В этой статье, в частности, сказано: «Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются: свобода труда, включая **право на труд**, на который каждый свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности…»

Как уже отмечалось, основные права в сфере труда закреплены в ст. 37 Конституции РФ и части 1 ст. 21 ТК РФ. Они дополняются некоторыми другими нормативно-правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями; права могут быть предусмотрены в индивидуальном трудовом договоре между работником и работодателем. В частности, ст. 21 Трудового кодекса РФ («Основные права и обязанности работника») гласит:

*«Работник имеет право на:*

- заключение, изменение и расторжения трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- *предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;*
- *рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;*
- *своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;*
- *отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;*
- *полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;*
- *профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;*
- *объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;*
- *участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;*
- *ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представите-*

[1] ψψψψψ, ψψψψψψψψ, ψψ.: ψψψψψψψψψψψ ψ ψψψψψψψψψ ψψψψψψψ ψψψψψψψψψψ ψψψψψψψψψ / ψψψ ψψψ. ψψψψ. ψ.ψ. ψψψψψψ. – ψ., 2002. ψ. 53 - 58; ψψψψψψψψψψψ ψ ψψψψψψψψψ ψψψψψψψ ψψψψψψψψψψ ψψψψψψψψψ / ψψψ ψψψ. ψψψψ. ψ.ψ. ψψψψψψψψψψ. – ψ., 2002. ψ. 60 - 67; ψψψψψψψψψψψ ψ ψψψψψψψψψ ψψψψψψψ ψψψψψψψψψψ ψψψψψψψψψ / ψψψ ψψψ. ψ.ψ. ψψψψψψ. – ψ., 2002. ψ. 83 - 90; ψψψψψψψψ ψ.ψ., ψψψψψ ψ.ψ., ψψψψψψψ ψ.ψ. ψψψψψψψψψψψ ψ ψψψψψψψψψ ψψψψψψψ ψψψψψψψψψψ ψψψψψψψψψ. – ψ., 2002 (ψψ. ψψψψψψψψψψψ ψψ. 20 ψψ ψψ); ψψψψψψψ ψ.ψ. ψψψψψψψψψψψ ψψψψψψψψψψψ ψψψψψψψψψ ψψψψψψψ. – ψ., 2002. ψ. 42 - 44.

*лей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;*
- *защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;*
- *разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;*
- *возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;*
- *обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.*

Работник обязан:
- *добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;*
- *соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;*
- *соблюдать трудовую дисциплину;*
- *выполнять установленные нормы труда;*
- *соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;*
- *бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;*
- *незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя».*

Таким образом, ст. 21 ТК РФ предусматривает основные права и обязанности работника в сфере труда. Кстати, изложение в одной статье прав и обязанностей работника в трудовых отношениях свидетельствует и подчеркивает их неразрывность. *Права и обязанности работника взаимосвязаны между собой, поскольку правам работника корреспондируют обязанности работодателя. С правами работника соотносятся обязанности работодателя, что обусловливает их соблюдение*.

## ПРАВО НА ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Прежде всего работник имеет право на заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных соответствующими законоположениями в главах 11 («Заключение трудового договора»), 12 («Изменение трудового договора»), 13 («Прекращение трудового договора»). Между тем и в законах субъектов Российской Федерации могут быть установлены более льготные для работников правила заключения, изменения и расторжения трудовых договоров.

Трудовой договор – самостоятельно или вместе с другими нормативно правовыми актами – является одним из оснований возникновения трудовых отношений, в рамках которого реализуются иные права работника: на заработную плату, на время отдыха и т.д. Он также является одним из форм реализации свободы труда. Эта свобода предопределяет право работника не только заключать, но и изменять, а также расторгать трудовой договор.

Работнику должна быть предоставлена работа, обусловленная трудовым договором, т.е. по конкретной трудовой функции (специальности, квалификации, должности). Данное обстоятельство является важной гарантией. Трудовая функция может быть изменена лишь по взаимной договоренности сторон трудового договора. В данном случае необходимо подчеркнуть, что *наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации является обязательным условием договора*. Этими условиями определяется круг трудовых обязанностей работника. Поэтому работодатель не вправе требовать от работника выполнения тех работ, которые не обусловлены трудовым договором. Поэтому считаем целесообразным дать специалистам толкование понятий *«специальность», «квалификация», «должность»*[2].

Под **специальностью** в трудовом праве понимается знание и практические навыки, необходимые для выполнения соответствующих трудовых функций в пределах данной профессии. В зависимости от сферы трудовой деятельности или от ее определенной направленности тот или иной вид трудовой деятельности по данной профессии приобретает определенную самостоятельность и называется специальностью. Например, юрист – профессия, охватывающая такие разные специальности, как: юрист-международник; юрист по гражданским делам, по семейным делам, юрист по трудовым делам, по уголовным делам, юрист по делам несовершеннолетних. В профессии преподаватель можно выделить: преподаватель по трудовому праву, преподаватель права социального обеспечения, преподаватель математики, преподаватель криминалистики, преподаватель ораторского искусства, преподаватель менеджмента и др. Специальность характеризует ряд (вид) трудовой деятельности, требующей соответствующих знаний и трудовых навыков, приобретаемых путем специального образования и практического опыта.

**Квалификация** предоставляет собой степень и вид профессиональной обученности, необходимые для выполнения соответствующей работы. В законодательстве о труде заключаются квалификация работы и **квалификация работников.**

*Квалификация работы* – это характеристика данного вида работы, определения и устанавливаемая по степени ее сложности, точности и ответственности. В бюджетных организациях она обычно определяется тарифным разрядом[3], к которому та или иная работа отнесена Единым тарифно-квалификационным справочником[4]. Квалификация соответствующей работы имеет существенное значение при установлении тарифных ставок и должностных окладов. Работник, выполняющий работу определенной квалификации в бюджетной сфере, как правило, получает заработную плату по тарифной ставке или окладу для работы данной квалификации. Разумеется, при этом надо иметь в виду, что в соответствии со ст. 132 ТК РФ («Оплата труда») заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы и максимальным размером не ограничивается.

*Квалификация работника* устанавливается квалификационной комиссией на

---

[2] [illegible] / [illegible] – [illegible], 1998. [illegible] 450 – 451.

[3] [illegible]

[4] [illegible] 1985 [illegible]

основе его знаний и навыков при выполнении определенного вида работ в форме присвоения работнику разряда, категории или диплома (юриста, преподавателя, менеджера, врача и т.п.). Показателем квалификации работника является наличие ученого звания (доцент, профессор) или ученой степени (кандидат наук, доктор наук). Почетное звание («Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»), разумеется, также характеризует определенным образом квалификацию работника.

**Должность** обусловливает определенные границы компетенции соответствующего работника, круг его прав, обязанностей и ответственности. Наименование должности того или иного работника отражает характер выполняемой им работы независимо от специализации организации или структурного подразделения, в котором он работает. Занятие некоторых должностей допускается лишь при наличии соответствующего диплома (должность юриста, врача, учителя) или ученого звания (должность профессора, доцента). Выполняемые по должности обязанности конкретизируются в письменном трудовом договоре между работником и работодателем.

В дополнение к изложенному вновь подчеркнем, что работнику *должна быть предоставлена работа, обусловленная трудовым договором. При ее отсутствии в период трудовых отношений по объективным причинам работнику предоставляются предусмотренные законодательством гарантии* (ст. 157 ТК РФ). В части 2 ст. 157 ТК РФ указано, что время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник предупредил его в письменной форме о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки[5] (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается (ч. 3 ст. 157 ТК РФ).

Кстати, невыполнение работником своих трудовых обязанностей по вине работодателя в случае простоя необходимо отличать от незаконного его лишения работодателем возможности трудиться, например, при незаконном увольнении, переводе на другую работу, что влечет обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб (ст. 234 ТК РФ). Непременным условием для возникновения права на оплату труда не ниже указанного размера ст. 157 ТК РФ предусматривает выполнение работником обязанности по предупреждению администрации работодателя о начале простоя. Следовательно, если простой имел место по вине работодателя, но работник не предупредил его в письменной форме о начале простоя, права на оплату времени простоя в размере, указанном в ст. 157 ТК РФ, у работника не возникает.

Работник имеет право на здоровые и безопасные условия труда. Трудовой кодекс РФ предусматривает работнику ряд гарантий, которые закреплены в самостоятельной главе 36 («Обеспечение прав работников на охрану труда»). Она включает в себя следующие статьи: ст. 219 («Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены»); ст. 220 («Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда»); ст. 221 («Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты»); ст. 222 («Выдача молока и лечебно-профилактического питания»); ст. 223 («Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание населения»); ст. 224 («Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников»). Заметим, что **постоянным рабочим местом** считается место, на котором работающий находится большую часть своего рабочего времени (более 50% или более двух часов непрерывно). Если при этом работа осуществляется в различных пунктах рабочей зоны, постоянным рабочим местом считается вся рабочая зона (ГОСТ 12.1.005 – 88).

## ПРАВО НА СВОЕВРЕМЕННУЮ И В ПОЛНОМ ОБЪЕМЕ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ

К основным правам работника относится и право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы. Это право одновременно выступает в качестве принципа регулирования трудовых отношений, зафиксированного в ст. 2 ТК РФ. Что касается принципа обеспечения права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, то он отражает два аспекта правового регулирования оплаты труда[6]. С одной стороны, он устанавливает критерий определения условий труда работника, прежде всего *размера заработной платы*. Она должна быть справедливой (как и другие условия труда), обеспечивать достойное существование человека для него самого и его семьи (см. ст. 130, 133, 134 ТК РФ). Заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного с учетом прожиточного минимума (см. ст. 133 ТК). К сожалению, государство пока установило с 1 октября 2003 г. минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в 600 рублей, что, разумеется, не соответствует прожиточному минимуму. С другой стороны, работнику гарантируется выплата заработной платы в полном размере и в установленные законом, правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договоров сроки.

Так, в соответствии со ст. 136 ТК РФ («Порядок, место и сроки выплаты заработной платы») при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о всех составляющих частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Заработная плата должна выплачиваться работнику (как правило) в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Она выплачивается непосредственно работнику (за исключением случаев, когда иной способ выплаты определяется законом или трудовым договором) не реже чем каждые полмесяца в день, установленный локальными нормативными актами организации, коллективным договором или трудовым договором. Статья 142 ТК РФ устанавливает ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Так, работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители

[5] [illegible]

[6] [illegible]

работодателя, допустившие задержку выплаты работнику заработной платы и другие нарушения оплаты труда, привлекаются:

- *к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;*
- *к административной ответственности в порядке и размерах, которые установлены с 1 июля 2002 г. Кодексом РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195 ФЗ*[7]*;*
- *к уголовной ответственности в соответствии с Уголовным кодексом РФ.*

Часть вторая ст. 142 Трудового кодекса в качестве меры самозащиты трудовых прав предусматривает работнику право в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней приостановить работу на весь период задержки, известив об этом работодателя в письменной форме.

Важное значение для работника имеет запрет какой-либо дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда, как это предусмотрено ст. 132 ТК РФ. И к этому следует добавить, что реализация закрепленного в Конституции РФ вознаграждения за труд (ч. 3 ст. 37) в условиях рыночной экономики предполагает возможность сторон трудовых отношений самостоятельно определять размер оплаты труда, т.е. по взаимному согласию и без ограничения, как уже отмечалось выше.

Право на заработную плату в соответствии с затраченным трудом реализуется в качестве существенного условия трудового договора. Заработная плата работникам организаций, финансируемых из бюджета, устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами, работникам негосударственных организаций – соглашениями, коллективными и трудовыми договорами. Однако при всех условиях получаемое вознаграждение не может быть ниже минимальной оплаты, установленной государством на всей территории Российской Федерации. Предполагается, что минимальная заработная плата будет установлена федеральным законом на уровне не ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека (см. ст. 133 ТК).

Право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы и соответствующий принцип, установленные в ТК РФ, основаны на положениях Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), вступившего в силу для СССР 3 января 1976 г. и обязательного для Российской Федерации как правопреемника бывшего Союза ССР по международным договорам. В этом Пакте государства – участники признали право каждого на вознаграждение, обеспечивающее всем трудящимся справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различая; удовлетворительное существование для них самих и их семей (ст. 7). С этой целью государство через налоговую систему оказывает воздействие на оплату труда как отдельных работников (на доходы физических лиц), так и на размеры оплаты организаций в целом (единый социальный налог).

## ИНЫЕ ПРАВА, ВЫТЕКАЮЩИЕ ИЗ ТРУДОВОГО ОТНОШЕНИЯ

**Право на отдых,** т.е. на обладание свободным временем для восстановления работоспособности, удовлетворения семейных, культурных и иных социальных потребностей, закреплено в Конституции РФ и включено в ст. 21 ТК в число основных трудовых прав работника. Это один из элементов на справедливые условия труда, закрепленный в качестве принципа трудового права в ст. 2 ТК РФ.

В Трудовом кодексе и других федеральных законах имеется значительная группа норм, предоставляющих возможность реализовать гражданам право на отдых при вступлении их в трудовые отношения. Эти нормы обеспечивают установление максимальной продолжительности рабочего времени в неделю (ст. 91 ТК) и рабочей смены (ст. 94 ТК), сокращенного рабочего времени для работников, занятых на производстве с вредными и опасными условиями труда, выполняющих тяжелую работу, работу с повышенной интеллектуальной и психологической нагрузкой (ст. 92, 94 ТК).

Нужно сказать, что в Трудовом кодексе РФ содержатся законоположения, гарантирующие реализацию права на отдых каждому работнику. В его разделе IV «Рабочее время» имеются гл. 15 «Общие положения» и гл. 16 «Режим рабочего времени», а также раздел V «Время отдыха», устанавливающие перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни, различные виды отпусков и др.

Нельзя представить себе труд без его *продолжительности по времени*. Мгновенного труда не бывает. Даже в тех случаях, когда работник выполняет какое-то действие мгновенно, ему предшествует определенной продолжительности труд, который определяется его рабочим временем. Рабочее время в свою очередь представляет собой установленный трудовым законодательством отрезок календарного времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности.

Время отдыха в большей своей части производно от продолжительности рабочего времени.

Работнику предоставлено право на полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте[8]. Это право гарантирует работнику возможность осознанного выбора рода деятельности и профессии с учетом существующих профессиональных рисков.

**Условия труда** – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда (ГОСТ 12.0.002 – 80).

**Охрана труда** – это система обеспечения безопасности жизни работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, лечебно- профилактические, санитарно-гигиенические, реабилитационные и иные мероприятия.

С учетом этого права на работодателя возложена обязанность при приеме работника на работу информировать его об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем или возможном риске повреждения здоровья и полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты (см. ст. 212 ТК РФ). Такая информация должна быть полной, достоверной и изложенной в доступной форме.

Согласно ст. 40 Федерального закона от 17 июня 1999 г. «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (далее – Основы) и ст. 210 ТК РФ, главными направлениями государственной политики в области охраны труда, в частности, являются:

---

[7] «[illegible] [illegible]». 2001 [illegible], 31 [illegible].

[8] [illegible], [illegible], [illegible]: [illegible] [illegible], [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]. - [illegible], 2003.

- *обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;*
- *принятие и реализация законов и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации и ее субъектов, а также федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;*
- *государственное управление охраной труда, государственный надзор и контроль; содействие общественному контролю в этой сфере;*
- *расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;*
- *участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;*
- *подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;*
- *обеспечение единой информационной системы охраны труда*[9] *и т.д.*

Требования охраны труда обязательны для исполнения как юридическими, так и физическими лицами, когда они осуществляют любой вид деятельности.

Правительство РФ Постановлением от 23 мая 2000 г. «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» установило, что в Российской Федерации действует система нормативных правовых актов, которая состоит из межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, строительных и санитарных норм и правил, правил и инструкций по безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, свода правил по проектированию и строительству, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда.

Согласно ст. 212 ТК РФ, работодатель обязан, в частности, обеспечить:

- *безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;*
- *применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;*
- *соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;*
- *организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;*
- *аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации и др.*

Следует отметить, что **аттестации** подлежат все рабочие места в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития от 14 марта 1997 г.[10].

Аттестация рабочих мест по условиям труда включает гигиеническую оценку существующих условий и характера труда, оценку травмобезопасности рабочих мест и учет обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты.

Результаты аттестации используются в следующих целях[11]:

- *планирование и проведение мероприятий по охране и условий труда;*
- *сертификация производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда;*
- *обоснование предоставления льгот и компенсации работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством;*
- *рассмотрение вопроса о прекращении (приостановлении) эксплуатации определенного производства или его оборудования, измене технологий, представляющих непосредственную угрозу для жизни и (или) здоровья работников;*
- *включение в трудовой договор условий труда работников;*
- *ознакомление работающих с условиями труда на рабочих местах;*
- *решение вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, установлении диагноза профзаболевания, в том числе при решении споров, разногласий между работником и работодателем в судебном порядке;*
- *применение административно-экономических санкций (мер воздействия) к виновным должностным лицам в связи с нарушением законодательства об охране труда и др.*

Сроки проведения аттестации устанавливаются работодателем с учетом изменения условий и характера труда, но не реже одного раза в пять лет с момента последних изменений.

В случае замены производственного оборудования, изменении технологического процесса, реконструкции средств коллективной защиты рабочие места подлежат обязательной **переаттестации**. В равной мере переаттестация может иметь место по требованию органов Государственной экспертизы условий труда РФ, если выявлены нарушения при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда. Результаты переаттестации оформляются в виде приложения к Карте аттестации рабочего места. При аттестации рабочего места по условиям труда оценке подлежат все имеющиеся на рабочем месте опасные и вредные производительные факторы (физические, химические, биологические), тяжесть и напряженность труда.

Фактическое состояние условий труда на рабочем месте оценивается по:

1) степени вредности и опасности;
2) травмобезопасности;
3) обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты, а также эффективности этих средств.

При отсутствии на рабочем месте опасных и вредных производственных факторов или соответствии их фактических значений оптимальной или допустимым величинам, а также при выполнении требований по травмобезопасности и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты считается, что условия труда на рабочем месте отвечают гигиеническим требованиям и требованиям безопасности.

По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда заполняются:

- ведомость рабочих мест и результатов их аттестации по условиям труда в соответствующем подразделении, в которую включаются сведения об аттестации рабочих мест и обеспеченности их средствами индивидуальной защиты;
- сводная ведомость рабочих мест и результатов их аттестации по условиям труда в организации в целом;
- протокол аттестации рабочих мест по условиям труда;
- карта аттестации рабочих мест.

---

[9] [illegible] [illegible]. [illegible]. 2 - 3.

[10] [illegible] [illegible] [illegible]. 1997. [illegible] 5.

[11] [illegible] [illegible].: [illegible] [illegible]., [illegible] [illegible]. [illegible]. [illegible]. [illegible]. 58 – 59.

С учетом выявленных обстоятельств в ходе аттестации об условиях и охране труда разрабатывается план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации. По завершении аттестации рабочих мест по условиям труда руководитель организации издает приказ, в котором дается оценка проведенной работы и утверждаются ее результаты. На основании результатов аттестационная комиссия разрабатывает предложения о порядке подготовки структурных подразделений организации к их сертификации на соответствие требованиям по охране труда и определяет мероприятия, конкретизирующие содержание такой подготовки.

Таким образом, исходя из требований ст. 21 ТК РФ все указанные выше обстоятельства по условиям и охране труда в организации должны быть известны поступающему на работу работнику.

Право на **повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку** тесно связано с правом каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду. Следует заметить, что повышение квалификации представляет собой вид профессионального обучения работников, имеющей целью повышение уровня их теоретических знаний, совершенствование их практических навыков и умений[12].

*Целью* повышения квалификации специалиста является обновление им теоретических и практических знаний в соответствии с постоянно повышающимися требованиями государственных образовательных стандартов.

Повышение квалификации работников – это обучение, направленное на их последовательное совершенствование профессиональных и экономических знаний, умений и навыков, рост профессионального мастерства по соответствующим профессиям.

Работодатель обязан обеспечить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работником работы по определенной специальности, профессии, должности.

Вопросы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определены в разделе IX Трудового кодекса РФ (ст. 196 – 208 ТК).

Комментируемая статья 21 ТК РФ в числе основных прав работника называет **право на объединение**, включая возможность создавать профессиональные союзы и вступить в них для защиты своих прав и свобод. Данное право основано на ст. 30 Конституции РФ и закреплено в Федеральном законе от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[13]. Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право вступить и выходить из профсоюза. Как это вытекает из Закона, профессиональные союзы представляют собой добровольные общественные объединения граждан, связанные общими производительными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемые в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав.

В качестве общественной организации профсоюзы основаны на членстве, создаются на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения установленных целей.

Рассматриваемое право соответствует требованиям международно-правового акта – Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (1948 г.), ратифицированной СССР и действующей в Российской Федерации. Эта Конвенция предусматривает, что трудящиеся и предприниматели без какого бы то ни было различая имеют право создавать по своему усмотрению организации без предварительного на то разрешения, а также право вступить в такие организации на единственном условии подчинения их устава.

Профессиональные союзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций, политических партий и других общественных объединений) и не подчинены и не подконтрольны им. При этом закрепляется невмешательство указанных органов и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их установленной деятельности (ст. 5 Закона).

Одно из основных прав работника, зафиксированное в комментируемой статье, – возможность участия в управлении организацией – реализуется в различных формах: непосредственно и через представителей. Нелишне отметить, что участие работников в управлении организацией является одной из форм социального партнерства. Работники имеют право участвовать в управлении организацией через общее собрание (конференцию) трудового коллектива, советы трудового коллектива, профессиональные союзы и иные органы, уполномоченные коллективом, вносить предложения об улучшении работы организации, а также по вопросам социально-бытового и культурного обслуживания. Это закреплено в ст. 27 ТК РФ «Формы социального партнерства». В ней указано, что одной из форм социального партнерства является «участие работников, их представителей в управлении организацией». Право работников на участие в управлении организацией и его основные формы определены в главе VIII ТК (ст. 52, 53 ТК).

Непосредственное участие работники принимают в управлении организацией, например, тогда, когда они утверждают коллективный договор на общем собрании организации, выставляют и предъявляют требования к работодателю в случае возникновения коллективного трудового спора, принимают решение на общем собрании трудового коллектива об объявлении забастовки и др.

Право на участие в управлении организацией через своих представителей работники осуществляют во всех случаях, когда работодатель при принятии нормативных актов должен выслушать мнение представителей трудового коллектива.

Существенное значение имеет право работников на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений. В Трудовом кодексе возможность реализации этого права зафиксирована в главах VI и VII, именуемых соответственно «Коллективные переговоры», и раздела II «Социальное партнерство в сфере труда».

Статья 21 ТК работникам предоставляет возможность защищать свои трудовые права, свободы и законные интересы всеми не запрещенными законными способами. В отличие от ранее действовавшего КЗоТ, который включал в число основ-

---

[12] ųųųųųųųųų, ųųųųųųųų, ųų.: ųųųųųųų ųų ųųųųųųųųų ųųųųų / ųųų. ųųų. ųųųų. ų.ų. ųųųųųųųųų. - ų., 1998. ų. 325 - 328.

[13] ųų. ųųųųų: ųųųųųųųų ųųųųųųųųųųųųųųųų ųų. 1996. ų 3. ųų. 148.

[14] ųųųųų ųų.: ųųųųųųųųųųų ųųųųųųųųų ųųųųųųų ųųųųųųųųųų ųųųųųųųųų / ųųų ųųų. ų.ų. ųųųųųų. ų. 86 – 87; ųųųųųųųųųųų ųųųųųųųųų ųųųųųųų ųųųųųųųųųų ųųųųųųųųų / ųųų ųųų. ųųųų. ų.ų. ųųųųųųųųųų. ų. 64 – 65.

ных прав работников право на судебную защиту, новый Трудовой кодекс РФ содержит более широкий спектр защиты прав и законных интересов работника. У работника имеются возможности коллективной (профсоюзной) защиты не только прав, но и интересов путем вступления в коллективный трудовой спор и объявления забастовки, осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и предоставления интересов работников в иных случаях[14].

Впервые в нормах трудового законодательства предусмотрена самозащита работником своих трудовых прав. Они заключаются в возможности работника отказаться от выполнения работы, непредусмотренной трудовым договором, или работы, непосредственно угрожающей жизни и здоровью работника. Кроме того, работнику представлено право приостановить работу в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней (см. ст. 379 и 142 ТК РФ). Тем не менее первостепенное значение для защиты трудовых прав работников придается *судебной зашите, а также государственному контролю и надзору, осуществляемому, в частности, Федеральной инспекцией труда*.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением законов и иных нормативных актов о труде осуществляется Генеральным прокурором РФ и подчиненными ему прокурорами в соответствии с федеральными законами (см. ст. 353 – 368 ТК). В основе права работника включено также его право на разрешение индивидуальных трудовых споров, включая, как уже отмечалось, право на забастовку. В главе 60 ТК предусмотрен механизм рассмотрения индивидуальных трудовых споров, а в главе 61 ТК – коллективных трудовых споров.

В ст. 21 ТК указывается наряду с другими правами право на **возмещение вреда**, причиненного работнику в связи с использованием им своих трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами. Работник имеет право на возмещение вреда, причиненного его здоровью в процессе трудовой деятельности, на основании Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»[15]. Работник также имеет право на возмещение материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться (см. ст. 234 ТК), причиненного имуществу работника (см. ст. 235 ТК), а также вызванного задержкой заработной платы (см. ст. 236 ТК).

В комментируемой ст. 21 ТК предусмотрено также право работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами, а именно:

- Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»[16];
- Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (упомянут выше);
- Федеральный закон от 28 июля 1991 г. № 1499-1 «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации»[17].

**Обязательное социальное страхование** – это принудительное социальное страхование, которому подлежит каждый работник, выполняющий работу по трудовому договору, независимо от его желания. То есть его страхует работодатель, что является его обязанностью, установленной волей государства. В конкретном выражении обязательное социальное страхование заключается в уплате определенных страховых взносов и получении в соответствии с установленными правилами соответствующих видов обеспечения или обслуживания за счет средств обязательного социального страхования[18]. К изложенному следует добавить, что в Трудовом кодексе РФ обозначены лишь некоторые виды обеспечения за счет средств обязательного социального страхования. Сюда относятся пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при усыновлении ребенка, по уходу за ребенком (см. ст. 183, 255, 256, 257 ТК), а также обеспечение при повреждении здоровья или в случае смерти работника на производстве и профессионального заболевания (ст. 184 ТК).

## ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Кроме трудовых прав, ст. 21 ТК РФ содержит перечень *основных обязанностей работника*: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину и выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению его безопасности, бережному отношению к имуществу работодателя и других работников.

Разумеется, эти обязанности сформулированы в наиболее общем виде и являются основополагающими для применения правовых норм, содержащихся в главах части второй Трудового кодекса РФ: в гл. 22 – «Нормирование труда», в гл. 30 – «Дисциплина труда», в гл. 34 – «Требования охраны», в гл. 39 – «Материальная ответственность работника» и др. Обязанности, установленные в Кодексе, конкретизируются в иных нормативно-правовых документах, в том числе в законах и подзаконных актах (положениях, правилах, инструкциях и др.).

Наиболее полно и обстоятельно вопрос о трудовых обязанностях работника решается в трудовом договоре, в правилах внутреннего трудового распорядка, где определяется режим рабочего времени, выполнение трудовой функции с учетом специфики деятельности конкретной организации.

Обязанности каждого работника, вытекающие из трудового договора, индивидуальны и конкретны в каждом отдельном случае и, конечно, имеют свои особенности для неопределенно широкого круга сторон этого договора (работников и работодателей).

Обязанности работников в правилах внутреннего трудового распорядка формулируются в соответствии с положениями ст. 21 Трудового кодекса применительно к конкретным условиям данной организации.

Раздел VIII ТК РФ именуется «Трудовой распорядок. Дисциплина труда» (главы 29 – 30 статьи 189 – 195). Как нам представляется, двойное наименование раздела предназначено для того, чтобы подчеркнуть значимость трудового распорядка, соблюдение которого является одной из основных обязанностей работника, вытекающей из понятия (определения) трудового договора (ст. 56 ТК). При этом соблюдение правил внутреннего трудового распорядка организации является важнейшим элементом дисциплины

[15] [illegible] 1998. [illegible] 31. [illegible] 3803.
[16] [illegible] 1999. [illegible] 29. [illegible] 3686.

труда, которая, в свою очередь, является одной из составляющих трудового отношения.

Как уже отмечалось выше, правила внутреннего трудового распорядка являются локальным, нормативным актом организации. Они регламентируют порядок приема и увольнения работников, права и обязанности сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения, взыскания и др. Правила внутреннего трудового распорядка нацелены на обеспечение рационального использования каждым работником рабочего времени, повышение производительности труда.

На практике сложилось так, что правила внутреннего трудового распорядка обычно содержат следующие разделы: 1) общие положения (о действии правил); 2) порядок приема и увольнения работников; 3) рабочее время (режим работы) и время отдыха; 4) основные обязанности работника; 5) основные обязанности работодателя; 6) поощрения за успехи в работе; 7) ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Наряду с правилами внутреннего трудового распорядка в некоторых отраслях экономики действуют уставы и положения о дисциплине, предусматривающие повышенные требования к отдельным категориям работников этих отраслей. Эти документы утверждаются Правительством РФ в соответствии с федеральными законами или Президентом РФ. Положения и уставы о дисциплине обязательны для всех работников, которые подпадают под их действие. Иными словами, следует знать, что, как правило, положения и уставы о дисциплине не распространяются на всех работников, а только применяются к отдельным категориям, предусмотренным в этих актах. Что же касается тех работников, которые не подпадают под действие уставов или положений о дисциплине, то на них в полном объеме распространяются правила внутреннего трудового распорядка.

В качестве примеров рассматриваемых актов можно привести следующие нормативно-правовые документы:

- Устав о дисциплине работников морского транспорта, утвержденный постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г.;
- Устав о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-морского флота, утвержденный постановлением Правительства РФ от 22 октября 2003 г.;
- Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, утвержденный постановлением Правительства РФ от 10 июля 1998 г.;
- Дисциплинарный устав таможенной службы РФ, утвержденный указом Президента РФ от 16 ноября 1998 г.;
- Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта, утвержденное постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. (в ред. от 8 февраля 1999 г.), и др.

Одной из отличительных особенностей этих актов является наличие в них более строгих, чем для остальных работников, мер взыскания, что обусловлено тем, что нарушения ими установленных правил может повлечь тяжкие последствия.

Положения и уставы о дисциплине обязательны для выполнения всеми работниками, которые подпадают под их действие. Сами работодатели не имеют права вносить в них изменения и дополнения.

При наличии трудового договора между работником и работодателем подчинение работника дисциплине, трудовому распорядку данной организации, за нарушение чего он несет определенную правовую ответственность, не нарушает принципа свободы трудового договора, так как эта «подчиненная» ответственность основана на соглашении сторон трудового правоотношения. Поскольку совместную общую работу практически невозможно вести без определенного порядка, за который несет ответственность представитель работодателя (руководитель организации), то работник в процессе трудовой деятельности по трудовому договору обязан и выполнять правила внутреннего трудового распорядка, и подчиняться правомерным распоряжениям руководителя.

**Дисциплина труда** – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Дисциплина труда выступает в качестве необходимого условия всякой общей работы и всякого совместного труда, который нуждается в совместном порядке и чтобы все совместно работающие подчинялись этому общему порядку.

Дисциплина труда связана с производственной и технологической дисциплиной[19].

***Производственная дисциплина*** предполагает порядок на производстве и включает в себя как трудовую дисциплину, так и необходимость обеспечения четкой работы организации по всем ее производственным параметрам. Вместе с тем работники несут ответственность за соблюдение не всей производственной дисциплины, а только той ее части, которая касается выполнения ими своих трудовых обязанностей. Работодатель же в лице администрации (своих представителей) несет ответственность за обеспечение производственной дисциплины в полном объеме.

***Технологическая дисциплина*** работников является определенной частью трудовой дисциплины, а именно той, которая касается соблюдения технологических правил на производстве. Их нарушения свидетельствует о нарушении работником своих трудовых обязанностей и дает основание работодателю для привлечения виновного работника не только к дисциплинарной ответственности, но и лишения его материального поощрения при наличии такового (например, премии).

Анализ трудовых отношений, судебная практика свидетельствуют о том, что большинство работников осознают необходимость дисциплины совместного труда и добровольно ее соблюдают, памятуя о том, что это является их обязанностью по заключенному трудовому договору.

В соответствии со ст. 192 ТК («Дисциплина труда») за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять в соответствии с соблюдением определенных процедурных правил следующие дис-

---

[17] [illegible] 1991. [illegible] 27. [illegible] 920.

[18] [illegible] / [illegible] - [illegible], 2002. [illegible] 56 – 58.

[19] [illegible] / [illegible] – [illegible], 2002. [illegible] 354 - 356.

циплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям Трудового кодекса РФ.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены также и другие виды дисциплинарной ответственности, которая является самостоятельным видом юридической ответственности. Основанием дисциплинарной ответственности всегда служит дисциплинарный проступок, совершенный конкретным работником. А дисциплинарным проступком признается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

**Невыполнение работником обязанностей**, возложенных на него трудовым законодательством, локальными нормативными актами и трудовым договором, может повлечь за собой применение как дисциплинарной, так и материальной ответственности.

Одной из обязанностей работника является требование законодателя о необходимости выполнения установленных норм труда.

Согласно ст. 160 ТК РФ, под нормами труда понимаются нормы выработки, времени обслуживания, которые устанавливаются для работников «в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда». Указанные нормы должны устанавливаться работодателем с учетом типовых норм труда, которые выступают в качестве установленного государственными органами определенного стандарта.

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Они разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 161 ТК).

Путем нормирования труда определяются затраты времени на выполнение данной конкретной работы на данном рабочем месте. При этом нормирование является также элементом организации оплаты труда работников.

Согласно ст. 21 ТК, работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Перечень обязанностей работника в области охраны труда (ст. 214 ТК) является новеллой в трудовом законодательстве по сравнению с ранее действовавшим КЗоТ РФ. Перечислим некоторые из них. Так, работник обязан:

- соблюдать требования по охране труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно сообщить руководителю о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Несоблюдение данных правил работником в определенных случаях является дисциплинарным проступком и может повлечь за собой дисциплинарное взыскание, предусмотренное ст. 192 ТК, или отстранение от работы (ст. 76 ТК).

Кстати, нельзя не сказать о том, что в ст. 214 ТК не предусмотрена ответственность работника за невыполнение вышеуказанных обязанностей. Эта ответственность, разумеется, предусмотрена другими указанными выше правилами ТК. Вместе с тем, по нашему мнению, в ст. 214 ТК законодателем должна быть сделана оговорка, что ответственность наступает за нарушение указанных обязанностей «в предусмотренных законом случаях».

Одна из обязанностей работника, указанная в ст. 21 ТК, – обеспечивать сохранность имущества работодателя. Выполнение этой обязанности предполагает и сохранность имущества других работников. Статья 238 ТК устанавливает материальную ответственность за ущерб, причиненный как непосредственно работодателю, так и возникший у него в результате ущерба иным лицом.

В заключение нелишне отметить, что работнику необходимо знать не только свои основные (конкретные) права и обязанности, но и соответствующие права и обязанности работодателя, предусмотренные ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации.




Е.А. ЕРШОВА

# ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО И РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Т.А. НЕСТЕРОВА

# ФЕДЕРАЛЬНАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В СИСТЕМЕ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

# ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО И РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

*Е.А. Ершова, зав. кафедрой трудового права Российской академии правосудия, канд. юрид. наук*

10 октября 2003 года было принято Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации»[1], в соответствии с п. 1 которого в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации (часть 1 статьи 17 Конституции РФ). Исходя из положений части 4 статьи 15, части 1 статьи 17, статьи 18 Конституции Российской Федерации права и свободы человека согласно общепризнанным принципам и нормам международного права, а также международным договорам Российской Федерации являются непосредственно действующими в пределах юрисдикции Российской Федерации. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием. Характерно, что в числе иных общепризнанных принципов международного права в п. 1 постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации прежде всего названы принципы всеобщего уважения прав человека и добросовестность выполнения международных обязательств[2].

Весьма показательно и то, что 13 ноября 2003 года Совет Европы и главное государственно-правовое управление Президента РФ провели конференцию на тему «Приведение в соответствие с европейскими стандартами российской правовой системы: десять лет сотрудничества с Советом Европы (1993 – 2003 гг.) и дальнейшие перспективы».

Отсюда, на мой взгляд, магистральным направлением развития российского трудового права и судебной практики является их приведение в соответствие с международным и европейским трудовым правом, а также судебной практикой. В специальной литературе уже наметилось соответствующее направление исследований[3].

Любой научный анализ обычно начинается со спора о дефинициях. Как представляется, прежде всего необходимо дать понятие общепризнанных принципов и норм трудового права, безусловно, «рабочее», прежде всего, для дальнейшей дискуссии. Думаю, под общепризнанными принципами международного трудового права возможно понимать основные, исходные правовые положения, основополагающие начала трудового права, вырабатываемые и признаваемые международным сообществом государств, отклонение от которых недопустимо.

Применительно к Декларации «О принципах международного права, касающихся дружественных отношений и сотрудничества между государствами», принятой 24 октября 1970 года, можно прежде всего выделить следующие основополагающие общепризнанные принципы международного трудового права:

- верховенство международного трудового права над национальными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения;
- баланса прав и законных интересов работника и работодателя;
- равного права на судебную защиту;
- добросовестного выполнения международных обязательств;
- всеобщего уважения и соблюдения трудовых прав и защищаемых законом интересов для всех.

Общепризнанные нормы международного трудового права, на мой взгляд, – это общеобязательные правила, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств, основанные на общепризнанных принципах международного трудового права, которым должны следовать все в подобных случаях.

Общепризнанные нормы международного трудового права, в частности, содержатся в:

- Уставе ООН, принятом 26 июня 1945 г.;
- Статуте Международного суда, принятом 26 июня 1945 г.;
- Всеобщей Декларации прав человека от 10 декабря 1948 г.;
- Международном Пакте о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г.;
- Международном Пакте об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г.;
- конвенциях Международной организации труда.

Систематическое толкование общепризнанных принципов и норм международного трудового права, статьи 103 Устава ООН, статьей 53, 64 и 71 Венской конвенции «О праве международных договоров», принятой 23 мая 1965 года, как представляется, позволяет сделать следующий вывод: общепризнанные принципы и нормы международного трудового права имеют преимущественную силу (jus cogens – императивная норма) над международными договорами и национальны-

[1] «[illegible] [illegible]» [illegible] 2 [illegible] 2003 [illegible].
[2] [illegible] [illegible].
[3] [illegible]., [illegible]: [illegible] [illegible]. [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]. [illegible]., 2003.[illegible]

ми нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения; отклонение от общепризнанных принципов и норм международного трудового права недопустимо, международные договоры и национальные нормативные правовые акты в этих случаях рассматриваются как недействительные и не подлежат применению.

При таком подходе выстраивается строгая иерархия международных и национальных источников трудового права: общепризнанный принцип международного трудового права, общепризнанные нормы международного трудового права, международный договор, национальные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения. В случае коллизий приоритет имеет источник трудового права, имеющий более высокую юридическую силу. В этом смысле предлагаю переработать и дополнить статью 10 ТК РФ, которая в настоящее время, к сожалению, практически лишь воспроизводит часть 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации.

В то же время и в доктрине, и на практике остается открытым вопрос о месте и роли Конституции Российской Федерации в ряду иных источников права, и трудового в частности. К сожалению, в самой Конституции Российской Федерации, как представляется, нет достаточно ясного ответа на этот вопрос. Так, в части 2 статьи 4 Конституции Российской Федерации устанавливается верховенство Конституции Российской Федерации и федеральных законов на всей территории Российской Федерации. Часть 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации определяет приоритет только международных договоров Российской Федерации над законами. Не выстроена иерархия источников международного и национального права и в части 1 статьи 17 Конституции Российской Федерации. Согласно части 1 статьи 120 Конституции Российской Федерации, судьи «подчиняются только Конституции Российской Федерации и федеральному закону». В части 2 статьи 120 Конституции Российской Федерации урегулирован только один вид иерархических коллизий: между законом и актом государственного или иного органа «суд, установив при рассмотрении дела несоответствие акта государственного или иного органа закону, принимает решение в соответствии с законом» (часть 2 статьи 120 Конституции Российской Федерации). Таким образом, вопрос о месте и роли Конституции Российской Федерации в ряду иных источников права (в том числе трудового права) еще требует дальнейшего тщательного изучения и разрешения. Думаю, прежде всего ответ на данный вопрос будет зависеть от того, какое государство в действительности мы будем строить в ближайшем будущем: открытое или закрытое?

С позиции сравнительного правоведения, соотношения международного и национального трудового права и хотелось бы проанализировать некоторые наиболее спорные статьи ТК РФ. Так, проблема запрещения, недопущения и предупреждения дискриминации получила широкое отражение в нормах современного международного права, касающихся прав человека. Применительно к сфере труда недопущение дискриминации провозглашено в качестве одного из основополагающих принципов международного трудового права.

В 1998 году Международная организация труда приняла Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда, в которой указано, что все государства – члены МОТ обязаны соблюдать, укреплять и реализовывать принцип недопущения дискриминации в области труда и занятости. Данный принцип закреплен в других конвенциях МОТ: № 100, принятой в 1951 г., «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»; № 111, принятой в 1958 г., «О дискриминации в области труда и занятий»; № 156, принятой в 1981 г., «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями». Для правотворческой и правоприменительной практики имеют важное значение также и конкретизирующие их рекомендации МОТ № 90, № 111, № 165.

Значение международного трудового права о не дискриминации возросло в связи с принятием Трудового кодекса РФ, в котором в отличие от прежнего трудового законодательства более полно представлены нормы, регулирующие отношения, связанные с запрещением дискриминации и указывающие на признание равенства прав и возможностей работников.

Сравнительный анализ норм международного трудового права о дискриминации в сфере труда, российского трудового законодательства и судебной практики, прежде всего, позволяет обратить внимание на вопросы, касающиеся общего понимания запрета дискриминации в сфере труда и установленного в законодательстве специального круга практических вопросов, связанных с гарантиями при трудоустройстве, оплатой и иными условиями труда, продвижением по работе, профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации, трудовыми спорами.

В соответствии с Конвенцией МОТ о дискриминации в области труда и занятий, принятой в 1958 году, термин «дискриминация» включает всякое различие, недопущение или предпочтение по различным признакам, указанным в этой конвенции. Статья 3 Трудового кодекса РФ указывает не только на различия, предпочтения и недопущения по основаниям, привычным для международных норм: полу, расе и так далее, но и по другим критериям, например: социального, должностного и служебного положения.

Вместе с тем в ТК РФ не только воспроизведено, но и развито положение о недопущении дискриминации как одной из гарантий при заключении трудового договора. В статье 64 Трудового кодекса РФ указано на недопущение какого бы то ни было ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. При этом особо выделено и прямо указано запрещение отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

В процессе ратификации Европейской социальной хартии, принятой в 1961 году, специалисты еще раз

подчеркивали недопустимость дискриминации, в частности, права на труд, возможность каждого зарабатывать себе на жизнь трудом. В то же время необходимо подчеркнуть: с позиции международного трудового права недопущение дискриминации совсем не означает право граждан работать в конкретной организации. К сожалению, ст. 64 ТК РФ, на мой взгляд, в нарушение международного трудового права предусматривает, что «по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде».

На практике возник целый ряд важнейших вопросов. Например, как обосновать потенциальному работодателю с фактической и правовой стороны причину отказа? Какова компетенция суда в этих случаях? Может ли суд обязывать организацию заключать трудовые договоры с гражданами во всех случаях при наличии вакансии?

В теории права имеются различные понятия: «право», «защищаемый законом интерес» и «интерес». Согласно части 1 ст. 46 Конституции Российской Федерации, суд защищает только «права» и «защищаемые законом интересы». С одной стороны, право на труд у конкретного работодателя, защищаемое судом, возникает у гражданина лишь в случаях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ. Так, если работодатель фактически допустил гражданина к работе, но надлежащим образом не оформил трудовой договор, то гражданин имеет право обращаться в суд с иском о заключении трудового договора с момента фактического допущения к работе. Защищаемый законом интерес гражданина на работу у конкретного работодателя может возникать лишь в случаях, установленных федеральным законом для точно определенных категорий граждан, например, несовершеннолетних, беременных и т.д., с другой стороны, на мой взгляд, «просто» интерес на работу у конкретного работодателя не может быть защищен в суде.

В проекте Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», на мой взгляд, обоснованно записано, что, рассматривая дела данной категории, в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, ищущего работу, исходя из систематического толкования статей 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции Российской Федерации и статьи 2 ТК РФ, работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно принимает необходимые кадровые решения, заключение трудового договора с лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя. ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности немедленно по мере их возникновения. В соответствии со статьей 131 ГПК РФ в исковом заявлении, в частности, должно быть указано: «в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов лица и его требования». С одной стороны, безусловно, судом должны быть защищены права лица, ищущего работу, в результате их нарушения в зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, места жительства и в других случаях, предусмотренных международным трудовым правом и Конституцией Российской Федерации. С другой стороны, интерес лица, ищущего работу, полагаю, судебной защите не подлежит.

Одним из основных правовых принципов международного трудового права является недопущение дискриминации в оплате труда. В то же время в ТК РФ данный принцип не нашел достаточной конкретизации, а на практике постоянно нарушается различным образом. Так, во многих организациях широко распространены так называемые «вилки» в окладах, прямо содержащиеся в штатном расписании для работников, занимающих равные должности, но имеющих, например, разный стаж работы, образование и т.д. Думаю, такой способ дискриминации трудовых прав работников не соответствует международному трудовому праву, выработавшему важнейший принцип: за равный труд – равное вознаграждение.

Многие филиалы и представительства юридических лиц, как правило, имеют «свое» штатное расписание, коллективный договор и иные «собственные» локальные нормативные акты. Обычно в одном юридическом лице есть обособленные структурные подразделения: «бедные» и «богатые». Работники традиционно принимаются на работу в филиал и увольняются в порядке «внутреннего» перевода в другой филиал этого же юридического лица. В статье 81 ТК РФ имеется понятие «работники структурных подразделений», хотя, согласно статье 55 ГК РФ, филиалы и представительства не являются юридическими лицами и действуют от имени и для юридического лица на основании доверенности. Следовательно, на наш взгляд, более точно использовать другое понятие – «работники юридического лица, работающие в филиале или представительстве». Отсюда работники, работающие в обособленных структурных подразделениях, должны заключать трудовой договор с юридическим лицом, а филиал или представительство – это лишь существенное условие трудового договора (статья 57 ТК РФ). В рамках единого юридического лица должны действовать общие локальные нормативные акты с возможной спецификой правового регулирования в различных обособленных структурных подразделениях.

Несколько слов о понятии «дискриминация». Представляется, что оценочное понятие «дискриминация» можно истолковать не только как различие, недопущение или предпочтение в работе, но и как определенное ограничение в нарушении трудовых прав работников в более широком контексте. В то же время в целом ряде нормативных правовых актов одни оценочные понятия конкретизируются через другие. В результате для практических работников они не становятся более понятными и ясными. Подобная практика не соответствует теории права, на мой взгляд, ярко демонстрирует свою недостаточность в процессе анализа также и проблем принудительного труда.

Европейский суд по правам человека традиционно выделяет следующие ключевые признаки, характеризующие принудительный или обязательный труд: выполнение работы или несение службы против своей воли, несправедливое или жестокое требование выполнения работы или несения службы, наличие таких тягот этой работы или службы, которые можно было бы избежать.

Все эти признаки принудительного и обязательного труда должны быть доказаны в суде. В этом отношении весьма характерно дело против Бельгии адвоката-стажера, которого заставили защищать клиентов в суде бесплатно. При рассмотрении жалобы адвоката-стажера в Европейском суде по правам человека был доказан только один признак принудительного труда – работа под угрозой наказания. Европейский суд по правам человека подчеркнул: работа может быть признана принудительным трудом при доказанности всех ее признаков.

При таком подходе, на мой взгляд, в ст. 4 ТК РФ имеется только один и явно недостаточный признак принудительного труда: выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания. Следовательно, в ТК РФ отсутствует существенный признак принудительного труда – осуществление работы против воли работника.

С другой стороны, на мой взгляд, весьма спорно, что статья 4 ТК РФ относит к принудительному труду также и нарушение установленных сроков выплат заработной платы или ее выплату не в полном размере. В этой связи возможен целый ряд теоретических и практических вопросов. В соответствии со статьей 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В данной статье реализован известный принцип самозащиты, в частности, нашедшей свое отражение и в статье 14 ГК РФ. На практике возник целый ряд вопросов, и в частности: соответствует ли принцип самозащиты международному трудовому праву и Конституции Российской Федерации? Полагаю, нет. Каждому в России гарантирована судебная защита прав и свобод (статья 46 Конституции Российской Федерации). Никто не может быть судьей в собственном споре – одна из известнейших правовых аксиом. Работник, защищая собственные трудовые права, видимо, не может быть объективным. Поэтому в соответствии с Конституцией Российской Федерации действительно нарушенные права и свободы каждого могут защищаться только судом.

К сожалению, ТК РФ не отвечает и на целый ряд последующих вопросов, возникающих в процессе применения судами статьи 142 ТК РФ. Например, имеет ли право работник, приостанавливающий работу, на заработную плату за данный период? Думаю, нет, поскольку такая ответственность юридического лица может быть установлена только законом. Права не только гражданина, но и юридического лица могут быть ограничены только федеральным законом (часть 3 статьи 55 Конституции Российской Федерации, статья 1 ГК РФ). На практике возник еще и другой принципиальный вопрос: должен ли работник, приостановивший работу, выходить на работу? На мой взгляд, да, так как у работника имеются не только права, но и обязанности (статьи 21, 22, 57 ТК РФ), а все споры о праве может рассматривать только суд.

❖❖❖

Таким образом, как представляется, можно сделать следующий вывод: отнесение статьей 4 ТК РФ к принудительному труду нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере не соответствует ни одному из признаков принудительного труда, выработанных международным трудовым правом и Европейским судом по правам человека.

# ФЕДЕРАЛЬНАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В СИСТЕМЕ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

*Т.А. Нестерова, доцент кафедры трудового права и социального обеспечения ПГУ, канд. юрид. наук*

Значение федеральной инспекции труда в системе защиты трудовых прав определяется тем, что именно она является специализированным институтом государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. В соответствии с ч. 1 ст. 354 ТК РФ федеральная инспекция труда – единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории РФ. Внедрение в государственный организм элементов отраслевого подхода в защите трудовых прав произошло в РФ уже в постсоветский период. До издания Президентом РФ Указа от 20.07.94 г. «Об утверждении Положения о Федеральной инспекции труда при Министерстве труда (рострудинспекции)» функции по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства преимущественно исполнялись профсоюзами. По сути дела, это означало как недооценку государством важности данного направления деятельности, так и противоречие тенденции утверждения в национальном законодательстве концептуальных требований международно-правовых норм. Представляется, что поскольку основные задачи и принципы функционирования инспекций труда на промышленных предприятиях закреплены в нескольких международных конвенциях МОТ, анализ особенностей национальной модели государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства должен опираться на выяснение их соответствия с опытом международного нормотворчества. К основным международно-правовым источникам в этой сфере следует относить Конвенцию 1947 г. об инспекции труда в промышленности, Протокол к ней 1995 г., Конвенцию 1978 г. о регулировании вопросов труда, Конвенцию 1981 года о безопасности и гигиене труда в производственной среде, которые были ратифицированы РФ Федеральным законом от 11.04.98 г.

Конвенция 1947 г. ориентирует государства – участники на воплощение в национальном законодательстве, регламентирующем деятельность инспекций труда, следующих программных установок:

1) закрепление государственного статуса инспекций труда, обязательность и широта охвата их контролем организаций, реализующих нормы трудового права;
2) установление системы правовых гарантий деятельности инспекций в виде предоставления им исключительных полномочий по определению пределов вмешательства в рамках предмета контроля, возложения корреспондирующих обязанностей на подконтрольные инстанции;
3) создание материальных и организационных условий деятельности инспекций со стороны государства, обеспечивающих их независимость;
4) соблюдение тайны обращения в целях ограждения заявителей от преследований со стороны работодателя за критику его действий;
5) гласность результатов инспектирования, включение инспекций в систему сотрудничества по вопросам их компетенции со всеми заинтересованными структурами, в том числе с самими участниками трудовых отношений.

Оценивая уровень отражения в ныне действующем трудовом законодательстве указанных концептуальных положений, следует подчеркнуть, что принцип обязательности государственного обеспечения надлежащего применения положений законодательства в области условий труда и безопасности трудящихся в процессе их работы (ст. 1, 3 Конвенции 1947 г.) находит проявление в самом факте существования федеральной инспекции труда как системы государственных органов. Ст. 2 Конвенции говорит, что система инспекции труда на промышленных предприятиях распространяется на все предприятия, в отношении которых инспектора обязаны обеспечить применение положений законодательства, относящихся к условиям труда и к охране трудящихся в процессе их работы. Принцип всеобщности и обязательности контроля воплощается в упомянутой выше ст. 354 ТК РФ, а также в требованиях ст. 357 ТК РФ о том, что при проведении инспекций посещаемы организации любых форм собственности.

Провозглашая приоритет государственного контроля в сфере применения законодательства о труде, Конвенция 1947 г. допускает вариативность национальных моделей его системы, подчеркивая при этом необходимость единства его органов на соответствующем уровне. Статья 4 Конвенции говорит, что в той степени, в какой это совместимо с административной практикой члена организации, инспекция труда находится под наблюдением и контролем центральной власти. В случае федеративного государства выражение «центральный орган» может означать либо центральный орган федерации, либо центральный орган одной из составных частей федерации.

Российская система органов по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства построена по принципу подчиненности федеральной власти. В соответствии с Положением о Министерстве труда и социального развития РФ, утвержденного постановлением Правительства РФ от 23.04.97 г., последнее возглавляет и организует деятельность государственных инспекций труда (образованных в субъектах РФ и межрегиональных инспекций), которые являются территориальными органами по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда. Важно подчеркнуть, что российский законодатель относит формирование системы инспекции к компетенции Правительства РФ, закрепляя в ч. 2 ст. 354 ТК РФ, что Положение о фе-

деральной инспекции труда утверждается Правительством РФ. Поэтому в ТК РФ не идет речь о компонентах системы, все регламентации основополагающего акта о труде относительно органов федеральной инспекции труда касаются ее в целом. Согласно Постановлению Правительства РФ от 07.12.2000 г. «О территориальных органах Министерства труда и социального развития РФ», Постановлению Правительства РФ от 09.09.99 г. «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде», а также ныне действующему Положению о федеральной инспекции труда от 28.01.2000 г., утвержденному Постановлением Правительства РФ «О федеральной инспекции труда», ее структуру образуют Департамент государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда Министерства труда и социального развития РФ и государственные инспекции труда. Первым нормативно-правовым актом о статусе инспекции (Положение от 1994 г.) Департамент отдельно не назывался, тем самым центральный орган практически отождествлялся с самой инспекцией, которая именовалась и федеральной инспекцией труда и рострудинспекцией. Уточнение структуры органов по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде по Положению 2000 г. способствует большей четкости связей между частями единого аппарата и, значит, достижению целей своего функционирования. Последним актом, а также Положением о государственной инспекции труда в субъекте РФ, утвержденном Минтрудом 29.02.2000 г., разграничены полномочия между центральными и подчиненными органами федеральной инспекции труда.

Представляется важным обратить внимание на отечественный вариант закрепления в законе принципа сотрудничества инспекций труда с субъектами, осуществляющими аналогичную деятельность. Ст. 5 Конвенции говорит, что компетентный орган власти принимает соответствующие меры для того, чтобы содействовать эффективному сотрудничеству между службами инспекции, с одной стороны, и другими правительственными службами, государственными и частными учреждениями – с другой, а также предпринимателями и трудящимися или их объединениями. В ст. 365 ТК не только перечисляются органы, взаимодействие с которыми составляет основу эффективной деятельности федеральной инспекции труда, но и провозглашается ее главенствующая роль в консолидации общих усилий. При этом список субъектов координации, предлагаемый ТК РФ, в наибольшей степени приближен к действующему реально. По сравнению с Положением от 28.01.2000 г. их диапазон расширен за счет органов местного самоуправления, объединений работодателей и профсоюзов. Следует полагать, что новеллизация законодательства в этой части послужит стимулом к реальному выполнению со стороны инспекции ее координаторской функции, которая на практике пока почти незаметна.

В отличие от Конвенции 1947 г. российское законодательство в основополагающих нормативно-правовых актах не уделяет достаточного внимания гарантиям независимости деятельности инспекции. В ТК РФ отсутствуют нормы, аналогичные ст. 10, 11 Конвенции о соотношении численности инспекций с обслуживаемой территорией, об обеспечиваемости инспекторов транспортными и техническими средствами, возмещаемости дополнительных расходов, понесенных в связи с исполнением инспекторами своих функций и учета других практических условий, в которых должны осуществляться инспекционные посещения, чтобы быть эффективными. Поэтому проблема обоснованности гарантий и обременений в статусе инспекторов труда, как способа достижения необходимого уровня квалификации инспектирования организаций, на сегодня является весьма актуальной. В этой связи следует подчеркнуть, что из всех разноплановых предпосылок успешной деятельности инспекции труда в ТК РФ находит прямое и последовательное претворение лишь презумпция, предусмотренная ст. 6 Конвенции: стабильность и независимость инспекторов труда от любых изменений в правительстве или любого недолжного внешнего влияния. Статья 359 ТК РФ гласит, что государственные инспектора труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и руководствуются только Конституцией РФ, федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами. Это правило действовало уже при создании инспекции труда (п. 11 Положения от 1994 г. и п. 12 Положения от 2000 г.), однако конкретного воплощения в других нормативно-правовых актах до сих пор не имеет, какие-либо формы государственной защиты для инспекторов труда нигде не определены. Федеральный закон РФ «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов», который главным образом устанавливает соответствующие меры защиты, на государственных инспекторов труда не распространяется, хотя различные категории должностных лиц со сходным правовым статусом и задачами органов такой защите подвержены. Так, в соответствии с п. 12 ст. 2 закона государственной защите, в частности, подлежат работники органов государственной налоговой службы, органов государственной лесной охраны, органов санитарно-эпидемиологического надзора, контрольно-ревизионных подразделений Министерства финансов РФ и финансовых органов субъектов РФ, Счетной палаты РФ, органов государственного контроля в сфере торговли, качества товаров (услуг) и защиты прав потребителей, осуществляющие контроль за исполнением соответствующих законов и иных нормативных правовых актов, выявление и пресечение правонарушений. Между тем при осуществлении должностных полномочий инспектора труда оказываются порой в самых экстремальных ситуациях. Поэтому вопрос о распространении на государственных инспекторов труда конкретных условий и мер защиты, аналогичных установленным в Законе «О государственной защите…», представляется весьма актуальным.

По-прежнему страдают несогласованностью законодательные регламентации об установлении пределов полномочий инспекторов. Здесь выявляются проблемы, связанные и с оценкой полноты претворения в национальном законодательстве международных приоритетов, и с устранением противоречий между различными фрагментами отечественного правового массива.

Анализируя первый из обозначенных аспектов, следует констатировать, что наиболее последовательно российским законодателем восприняты нормы, гарантирующие права инспектора по выявлению нарушений. В обоих Положениях об инспекции труда в России в ТК РФ (ст. 357) присутствуют нормы, аналогичные ст. 12 Конвенции 1947 г. о праве инспекторов труда, снаб-

женных документами, удостоверяющими их полномочия, беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции. Оформлению служебных удостоверений государственных инспекторов труда посвящен отдельный ведомственный нормативно-правовой акт – Приказ Министерства труда РФ от 26.03.2001 г. «Об утверждении Положения о служебном удостоверении должностного лица федеральной инспекции труда». Право инспекторов труда по Конвенции осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые они могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения эффективно соблюдаются, и требовать ознакомления с любыми книгами, реестрами или документами, ведение которых предписано законодательством по вопросам условий труда, с целью проверки их соответствия законодательным положениям и снятия с них копии или выписки отдельных мест, воплошено в абз. 3 ст. 357 ТК РФ о праве запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций. Следует полагать, что российские инспектора вправе также наедине или в присутствии свидетелей задавать вопросы предпринимателю или персоналу предприятия по всем областям, относящимся к применению законодательных положений (ч. 2 п. c) п. 1 ст. 12 Конвенции), поскольку такие действия охватываются целями надзора и контроля. Формулировка ч. 4 ст. 357 ТК РФ об изъятии для анализа образцов используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя почти идентична ч. 5 п. c) п. 1 ст. 12 Конвенции. Требования вывешивания объявлений, как это предусмотрено законодательными положениями (ч. 4 п. c) п. 1 ст. 12 Конвенции), могут быть реализованы в предписаниях об устранении нарушений трудового законодательства, которые предьявляются инспектором по результатам проверки (абз. 6 ст. 357 ТК РФ).

ТК РФ не требует во всех случаях проведения инспекционной проверки обязательного уведомления работодателя о присутствии инспектора. В соответствии с ч. 3 ст. 360 ТК РФ по общему правилу оно целиком зависит от усмотрения проверяющего, а исключения связаны лишь с совершением отдельных действий (изъятием образцов) либо особенностями объекта контроля (в организациях вооруженных сил, правоохранительных органах и пр.). Приоритет мнения инспектора по определению предмета и порядка контроля вполне согласуется с требованиями п. 2 ст. 21 Конвенции, который говорит, что в случае инспекционного посещения инспектор уведомляет о своем присутствии предпринимателя или его представителя, если только не сочтет, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

На этой основе должны оцениваться и иные нормативно-правовые акты, регламентирующие порядок проведения инспекций. В этой связи представляется весьма убедительной критика многих позиций Федерального закона РФ от 14.07.2001 г. «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного надзора (контроля)», сфера действия которого охватывает и процедуры осуществления надзора, и контроля соблюдения законодательства о труде со стороны федеральной инспекции труда. В.И. Миронов, усматривая основные недостатки данного закона в отсутствии регламентаций о способах стимулирования законопослушного поведения предприятий при проведении инспекций и, как следствие, игнорирование в нем интересов лиц, нарушение прав которых они выявляют, т.е. работников, обнажает непригодность его положений для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде в том числе и относительно порядка уведомления работодателя об основаниях вмешательства в связи с противоречием их международно-правовым актам. Обосновывая возможность ущемления прав работников разглашением цели инспекционного визита непосредственно предприятию либо в ходе процедур обжалования соответствующих действий инспектора труда, автор заключает, что отказ от сообщения работодателю основания инспектирования разрушает в целом выстроенную в данном законе конструкцию проведения внеплановых проверок. В связи с чем она становится неприемлемой для регламентации внеплановой деятельности инспекции[1].

Сегодня можно утверждать, что закон от 14.07.2001 г. вступает в противоречие еще и с ТК РФ. Так, например, в ст. 8 закона, в частности, говорится, что плановая проверка не должна проводиться в случае отсутствия должностного лица или работников проверяемых юридических лиц или индивидуальных предпринимателей или их представителей. Даже если исходить из возможности разграничения понятий «уведомления о присутствии инспектора» и самом его «присутствии», при необязательности уведомления о проведении контроля по нормам трудового законодательства любая проверка инспектора труда возможна без участия в ней представителей проверяемого объекта. Для целей эффективности контроля присутствие работодателя можно полагать в отдельных случаях даже более целесообразным, однако очевидно одно: ТК РФ и закон от 14.07.2001 г. должны быть в достаточной степени согласованы друг с другом по всем направлениям организации контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде: срокам, периодичности, оформлению начала и окончания проверки, обжалования действий инспекторов, а главное – обеспечению прав работников на всех стадиях указанных процедур.

Наиболее сложными для практики и регулирования остаются вопросы реализации результатов проверок. Международные акты в этой части нацеливают на совместимость полномочий инспекторов труда с административной и судебной практикой национального законодательства. Статья 13 Конвенции 1947 г. говорит, что инспекторам труда разрешено требовать принятия мер по устранению недостатков, отмеченных в каком-либо сооружении, оборудовании или методах труда, которые они имеют основание считать угрожающими здоровью или безопасности трудящихся. Для того, чтобы инспектора труда имели возможность принять такие меры, они уполномочиваются при соблюдении права обжалования в судебные или административные органы давать распоряжения или требовать, чтобы оно было дано: а) о внесении в определенный срок в сооружения таких изменений, которые необходимы для обеспечения строгого применения законодательных положе-

1 [illegible] 2001. [illegible] 4. [illegible] 9 – 26.

ний по вопросам охраны здоровья и безопасности трудящихся; б) в случае непосредственной угрозы для здоровья и безопасности трудящихся – о принятии мер, подлежащих немедленному исполнению. Если данная процедура несовместима с административной и судебной практикой члена организации, инспектора будут иметь право обращаться к компетентному органу власти, с тем чтобы он направил предписание или распорядился о принятии мер, подлежащих немедленному исполнению.

Российские инспектора труда наделены достаточно широкими полномочиями по непосредственному вмешательству в устранение выявленных нарушений. Они касаются не только воздействия на сооружения в связи с необходимостью обеспечения безопасности трудящихся и охраны их здоровья, но и других случаев необходимости предотвращения угрозы охраняемого блага, восстановления нарушенных прав и предупреждения неблагоприятного исхода в динамике трудовых отношений. Это выражается в праве государственных инспекторов труда приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работника; запрещения использования и производства не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников; выдавать разрешения на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий; отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда и др. в соответствии со ст. 357 ТК РФ.

Обжалование действий инспекторов труда в соответствии со ст. 361 ТК РФ возможно в порядке подчиненности и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в судебном порядке. Особенности обжалования некоторых действий инспектора труда установлены ч. 2 ст. 357 ТК РФ, в которой говорится, что в случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении нарушения трудового законодательства или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение десяти дней с момента его получения работодателем или его представителем.

Однако наличие данных специальных регламентаций о пределах полномочий инспектора труда по предъявлению обязательных предписаний не снимает всех вопросов относительно их юридической силы и порядка применения. Еще Р.З. Лившиц и С.А. Иванов указывали на противоречивость правомочий правового инспектора труда по восстановлению работника на работе[2]. На несогласованность основополагающего акта о труде и ныне действующего Положения о федеральной инспекции труда обращает внимание Т.В. Иванкина. Анализируя применение правоохранительных мер в случае восстановления трудовых прав, она отмечает, что согласно КЗоТу и проекту ТК, принятие правоохранительных мер в случае возникновения спора, вытекающего из нарушения трудовых прав работника, относится к компетенции органов по рассмотрению трудовых споров: КТС и суда. Положение о федеральной инспекции труда предоставляет ей право не только предъявить иск в суд, но и предъявить работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении нарушенных прав. Автор размышляет, каким образом согласуются юрисдикция суда и административные полномочия инспекции в случае, например, незаконного увольнения работника[3]. Исходя из приведенных выше требований ч. 2 ст. 357 ТК РФ законодатель ответа на этот вопрос так и не дал.

Более того, настоящая редакция этой статьи даже усугубляет коллизионность всей ситуации[4]. Прежде всего возникают сомнения относительно общих оснований внесения предписаний. В соответствии с абз. 6 ч. 1 ст. 357 ТК РФ право предъявления работодателям и их представителям обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников и пр. вытекает из существа контрольно-надзорной деятельности, а значит, должно базироваться на собственной инициативе инспектора, выявившего нарушение. Часть 2 ст. 357 ТК РФ связывает право инспектора выдать работодателю предписание в случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица. Поэтому вопрос о том, насколько свободен инспектор при выявлении нарушений в выборе способов их устранения, вправе ли он предъявить предписание по собственному усмотрению без наличия формального факта обращения какого-либо лица, остается открытым.

Кроме того, дополнительная путаница вносится и указанием на особое основание проявления инициативы обращающихся в инспекцию лиц: речь идет о вопросах, находящихся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда). Здесь приходится говорить о противоречиях и фактического, и юридического порядка. Ведь если спор рассматривается компетентным органом, до принятия им решения вмешательство инспектора может только осложнить дело. Поэтому трудно себе представить, что кому-либо из заинтересованных лиц, участвующих в рассмот-

---

[2] [illegible] 1982. [illegible] 183.

[3] [illegible] 2003. [illegible] 94.

[4] [illegible] 2002. [illegible] 4. [illegible] 62.

рении спора в установленном порядке, потребуется обращаться в инспекцию для получения предписания, которое не может с определенностью повлиять на результат, поскольку само подлежит обжалованию в 10-дневный срок. В такой ситуации юридический смысл внесения инспектором предписания отнюдь не очевиден. Практика и придерживается той линии, что вмешательство инспектора признается оправданным либо до, либо после вынесения своего суждения компетентной инстанцией. Ведь если разногласия по поводу трудового права не достигли стадии передачи на разрешение органа по рассмотрению трудового спора, вмешательство инспектора может способствовать их мирному урегулированию и избежать необходимости обращения кого бы то ни было в юрисдикционные службы. Наличие итоговой оценки действий спорящих сторон, изложенной в решении КТС или суда, вступившем в законную силу, при обращении заинтересованного лица в инспекцию должно являться основанием для привлечения виновного к ответственности за нарушение трудового законодательства. Как средство защиты трудовых прав предписание в адрес работодателя успешно применяется во всех случаях подтверждения обоснованности требований работника, обратившегося в инспекцию, независимо от того, обжаловал ли он действия работодателя каким-либо иным образом. Ведомственные рекомендации нацеливают инспекторов труда на активное использование предписаний в своей деятельности как при проведении плановых проверок, так и при рассмотрении индивидуальных обращений. Согласно методическим указаниям по проведению комплексной проверки деятельности государственной инспекции труда практика выдачи и контроля исполнения предписаний является важнейшим показателем уровня организации надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охраной труда. Форма предписания утверждена приказом Министерства труда и социального развития РФ от 09.07.2002 г. и предполагает обязывание работодателя по принятию мер по устранению любых нарушений законодательства о труде: выдачу документов, касающихся трудовой деятельности работника, погашению задолженности по заработной плате, надлежащему оформлению трудовых договоров и пр.[5]. Между тем при нынешнем законодательном подходе к источникам возможности внесения инспектором предписаний по поводу выявленных нарушений права функциональное назначение этого средства защиты трудовых прав теряется в искусственных формальностях, порождая ненужный дуализм в их применении и нарушая единство собственной природы. Тем более что и основной вопрос о соотношении полномочий различных субъектов защиты трудовых прав работников остается не разрешенным.

Представляется, что разграничение сферы применения мер защиты между различными правоохранительными органами по поводу нарушенных трудовых прав должно в первую очередь учитывать интересы пострадавшего лица. Сама острота проблемы заключается здесь в том, чтобы не потерять ее сути. Важно не просто разровнять объемы вмешательства отдельных органов, перечислив для каждого предметы ведения, а согласовать их возможности с потребностями и мнением работника. Поэтому полномочия инспектора труда должны выстраиваться в русле повышения эффективности надзора и контроля, а не нивелировать его результат. Конечная цель надзора и контроля состоит не в открытии факта нарушения права, а в его устранении, в принятии мер к восстановлению нормального положения, ликвидации или предотвращении вредных последствий для состояния права работника. С этой точки зрения инспектором труда может быть выдано предписание по поводу любого нарушения трудового законодательства, в том числе и при незаконном увольнении или переводе. Если не признавать за инспектором права реагировать на самые грубые и существенные нарушения прав работника, то можно не согласиться и с его полномочиями требовать устранения любых менее значимых нарушений прав – о невыдаче трудовой книжки, о задержке заработной платы, о неразъяснении права отказа на привлечение к сверхурочным работам и пр. Тогда деятельность инспекции будет сориентирована только на выявление нарушений, что лишает контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде его цели и не соответствует смыслу защиты прав работников, ограничивая их выбор в способе защиты. Обеспечить действенность механизма контроля и надзора в сфере труда на основе «неприкосновенности» компетенции органов по рассмотрению трудовых споров невозможно, поскольку в любом случае предписание инспектора можно расценивать как вмешательство в юрисдикцию суда, либо КТС, либо службы по урегулированию коллективных трудовых споров.

Негатив дублирования полномочий между всеми субъектами защиты трудовых прав может быть устранен путем определения инициатора перехода спора (дела о правонарушении) при выявлении факта нарушения под юрисдикцию судебной инстанции. Далеко не всегда инспектор труда располагает достаточными данными для достоверного вывода о необходимости удовлетворения требований работника. В таких случаях работнику рекомендуется обращаться в органы по рассмотрению трудовых споров. Однако бывают ситуации, когда правомерность притязаний работника очевидна, в ходе проверки, проведенной инспектором, добыты достаточные данные о нарушении его прав. Логика защиты работника, как наиболее слабой стороны в спорном отношении, требует ее активизации,

[5] [illegible] 2002. [illegible] 6. [illegible] 55 – 56; [illegible] 2002 [illegible] 7. [illegible] 47 – 51; [illegible] 2002. [illegible] 10. [illegible] 47 – 51; [illegible] 2002 [illegible] 2002. [illegible] 11. [illegible] 59 – 64; [illegible] 2003. [illegible] 1. [illegible] 37 – 41; [illegible] 2003. [illegible] 2. [illegible] 27 – 32. [illegible] 27.12.2000 [illegible]

динамика защиты не может быть направлена на стабилизацию нарушения. Поэтому действия инспектора должны способствовать не замораживанию ущемленного состояния, а активному его преодолению. В целях устранения выявленного нарушения инспектор должен быть наделен полномочиями действовать по своему усмотрению, но при условии, если обязательность его требований реально уравновесится правом обжалования его действий. Механизму государственного принуждения по исполнению предписаний инспектора необходима выверенность контролем судебной власти, но в целях защиты пострадавшего лица его включению должно препятствовать лишь обращение в суд самого адресата предписания. Признание законодательной целесообразности возбуждения судебной процедуры по инициативе виновной, а не пострадавшей стороны скорректирует суть и предмет их спора в их отношениях, и может служить прочной основой оптимизации самого надзора и контроля, придания ему логической завершенности, а также рационального функционирования различных ветвей власти, когда каждая занимается своим делом.

Другим важнейшим правомочием инспектора труда, характеризующим результат его вмешательства, является привлечение к административной ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде. Здесь функции инспекции подразделяются на связанные с возбуждением административного производства и наложением административного взыскания. Форма протокола об административном правонарушении утверждена приказом заместителя министра труда и социального развития – главного государственного инспектора труда РФ от 28.06.2000 г., форма постановления о назначении административного наказания разработана в приказе Министерства труда и социального развития от 09.07.2002 г. Действия инспекции труда по рассмотрению материалов об административных правонарушениях подчинены требованиям КоАП РФ, и основные новеллы можно констатировать относительно его центрального этапа – проведения заседания, в котором предполагается участие нарушителя, пострадавшего, должностного лица, возбудившего производство, и где инспекция труда выступает как квазисудебный орган (раздел 4 КоАП РФ).

Некоторые примеры из складывающейся практики деятельности инспекции в этой ипостаси требуют скорейшего научного осмысления, поскольку обнажают несовершенство действующих процедур, установленных КоАП РФ, а также другими федеральными законами. Проиллюстрируем это утверждение следующим случаем. Ч., работавшая в должности начальника отдела кадров предприятия сферы жилищно-коммунального хозяйства, была уволена по сокращению штатов в феврале 2003 г. Считая увольнение незаконным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, а в инспекцию труда – с требованием о проведении проверки законности увольнения и привлечении к административной ответственности руководителей за нарушение ее прав. Но до принятия судом решения по иску Ч. инспекция труда сочла преждевременным решение вопроса о возбуждении административного производства, о чем работнику было разъяснено на личном приеме. В части проверки законности увольнения заявление Ч. не было принято инспекцией. Решением суда от 08.05.2003 г. Ч. была восстановлена на работе. Кассационная инстанция, рассмотрев дело по жалобе ответчика, 20.06.2003 г. решение оставила в силе. Располагая доказательствами вины работодателя, Ч. повторно обратилась в инспекцию для привлечения к ответственности должностных лиц, виновных в ее незаконном увольнении, а также в нарушении порядка исполнения решения суда (ответчик не принял всех мер по фактическому допуску истицы к работе).

Ответом на новое обращение Ч. также явилось его частичное рассмотрение. Письмом от 17.07.2003 г. инспектор труда разъяснил, что по вопросу об исполнении решения суда заявительнице следует предъявить соответствующее требование в службу судебных приставов. Рассмотрение административного производства по факту незаконного увольнения с работы состоялось 11.07.2003 г., на генерального директора был наложен штраф в размере 10 минимальных размеров оплаты труда. Казалось бы, с победой в деле о наложении административного взыскания, где работник участвовал в качестве потерпевшего с правами, предусмотренными ст. 25.2 КоАП РФ, он все же достиг успеха в восстановлении своих прав, поскольку при этом решается основная задача защиты – предупреждение нарушений. В соответствии со ст. 3.1 КоАП РФ целью административного наказания является предупреждение совершения новых нарушений как самим правонарушителем, так и другими лицами.

Однако при ныне действующей процедуре вступления в силу постановления органа, рассматривающего дело об административном нарушении по ст. 5.27 КоАП РФ, этот результат реализации прав работника не гарантирован процессуально. Дело в том, что при обжаловании постановления по делу об административном правонарушении лицом, привлекаемым к ответственности, участие потерпевшего в процедурах рассмотрения данного дела не предусмотрено. В соответствии со ст. 30.8 КоАП РФ копия решения по жалобе на постановление по делу об административном правонарушении вручается потерпевшему по общему правилу только в случае подачи им собственной жалобы. По делу от административном правонарушении, предусмотренном ст. 5.27 КоАП РФ, потерпевшим является работник, и, естественно, ему важно знать точный результат окончания производства, начатого в его защиту. Кроме того, его участие в итоговых стадиях решения вопроса о наложении взыскания на лицо, виновное в незаконном увольнении, весьма важно для объективного рассмотрения дела. При нынешнем уровне регулирования данных процедур работник, не допущенный к ознакомлению с результатом окончания процедуры разбирательства по его делу, оказывается лишенным права отстаивать свои права в полном обьеме.

Следует полагать, что специфика трудовых отношений позволяет предусмотреть особенности в порядке пересмотра постановлений и решений по делам об административных правонарушениях по ст. 5.27 КоАП РФ. Представляется необходимым закрепить в главе 30 КоАП РФ положение об обязательном информировании потерпевшего о результатах такого обжалования, а также предусмотреть в зависимости от волеизъявления потерпевшего его участие в процедурах пересмотра постановления об административном правонарушении, возбужденных по заявлению лица, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении.

В противном случае в равновесии сил между работником и работодателем в очередной раз устанавливается перекос в сторону защиты интересов нарушителя, а не потерпевшего. Компетенции федеральной инспекции труда как органа защиты прав работников в данном случае оказывается недостаточно.

Решение суда по жалобе работодателя Ч. обнажает и другие противоречия в законодательстве и практике, свидетельствующие об отсутствии четкой линии правоохранительных органов в защите работников. Районный суд г. Перми отменил постановление инспектора труда о наложении взыскания на генерального директора – руководителя работодателя Ч. на том основании, что к моменту рассмотрения производства истек предусмотренный ст. 4.5 КоАП РФ двухмесячный срок со дня совершения административного правонарушения. Данный вывод суда представляется спорным хотя бы потому, что в данном случае усматривается невозможность достижения целей наказания по административным правонарушениям данного вида. Поскольку окончательное разрешение спора о восстановлении на работе – исключительная прерогатива суда, до принятия им решения вопрос о незаконности действий лица, издавшего приказ об увольнении работника, остается открытым. Юридически факт совершения им правонарушения нельзя считать установленным. Сроки совершения различных процессуальных действий по оспариванию незаконности увольнения (срок на обращение в суд, подготовительные процедуры, рассмотрение дела по существу по 1-й и 2-й инстанции) никогда не позволят инспекции труда уложиться в 2-месячный срок привлечения к административной ответственности работодателя за незаконное увольнение. Таким образом, работодатель может быть уверен в том, что незаконное увольнение пройдет для него безнаказанно, а значит, работник опять остается беззащитным перед его дисциплинарной властью, не будучи застрахован от новых незаконных увольнений реальностью наказания за предыдущее.

Оспорить решение суда можно и по другим основаниям, в частности по п. 2 ст. 4.5 КоАП РФ. Правовые последствия незаконного увольнения состоят в лишении работника возможности трудиться, и они действуют длительное время, вплоть до вступления в силу решения компетентного органа (суда) о восстановлении работника на работе. Следовательно, незаконное увольнение есть длящееся правонарушение, ведь в течение всего срока разбирательства по делу о незаконном увольнении работодатель не допускает работника до работы. А в соответствии с п. 2 сроки, предусмотренные п. 1, начинают исчисляться со дня обнаружения административного правонарушения. День обнаружения не может наступить ранее, нежели день вынесения судебного акта соответствующей инстанцией.

Но во избежание коллизий, с учетом времени, которое требуется для того, чтобы бесспорно подтвердить факт незаконного увольнения, а также значимости права на защиту от незаконного увольнения в совокупности всех составляющих права на труд, видится полезным законодательно увеличить давность привлечения к административной ответственности по данной категории дел, аналогично нарушениям законодательства о налогах и сборах, о рекламе, защите прав потребителей и пр., предусмотренных в п. 1 ст. 4.5 КоАП РФ.

Общие проблемы практики применения нового административного законодательства касаются полномочий инспекции в той же мере, как и других аналогичных инстанций (суда, прокуратуры), в частности, связанных с неявкой виновных лиц и неисполнением законных требований контролирующих и надзирающих органов. В связи с чем хочется подчеркнуть, что наша практика привлечения к ответственности за нарушение законодательства о труде, устанавливающая полные гарантии разъяснения нарушителю его прав, обязанностей, последствий возбуждения в отношении его административного производства, и участия в ходе рассмотрения дела идет вразрез с международными критериями эффективности деятельности инспекции. В ст. 17 Конвенции 1947 г. прямо говорится, что лица, нарушающие или уклоняющиеся от соблюдения законодательных положений, осуществление которых возложено на инспекторов труда, немедленно подвергаются судебному преследованию без предварительного уведомления, однако национальное законодательство может предусмотреть исключения в отношении таких случаев, когда должно делаться предварительное уведомление, с тем, чтобы исправить положение или принять предупредительные меры. А ст. 18 гласит, что национальным законодательством предусматриваются и эффективно применяются соответствующие санкции за нарушение законодательных положений, применение которых подлежит контролю со стороны инспекторов труда, и за противодействие, оказанное инспекторам труда при осуществлении ими своих обязанностей. Как свидетельствует практика, наше законодательство пока такими мерами не располагает.

Список коллизий ТК РФ и других федеральных законов, регламентирующих порядок деятельности и полномочия инспекции труда, можно считать продолженным с принятием ГПК РФ.

Так, в ст. 357 ТК РФ (абз. 14) выделены полномочия инспекторов по участию в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве. Из ст. 79, 84 и др. ГПК РФ следует, что экспертиза проводится экспертами судебно-экспертных учреждений по поручению руководителей этих учреждений, конкретными экспертами или несколькими экспертами при возникновении в процессе рассмотрения дела вопросов, требующих специальных знаний в различных областях науки, техники, искусства, ремесла. Федеральная инспекция труда не имеет статуса судебно-экспертного учреждения, поэтому направление ею в суд экспертов вряд ли выполнимо. Привлечение к участию в деле в качестве эксперта конкретного инспектора непосредственно судом также юридически маловероятно, поскольку свои должностные обязанности инспектор выполняет по поручению руководителя, и вне связи со своей организацией правомочия инспектора как специалиста в области труда не обеспечиваются документальным подтверждением. Как государственный служащий инспектор не вправе заниматься какой-либо иной деятельностью, лицо же, выступающее в качестве эксперта, должно иметь лицензию на данный вид деятельности, т.е. подтвердить свои полномочия в этой сфере официальным образом. Кроме того, и до принятия ГПК РФ данная норма на практике не имела распространения. По причинам не только процессуального порядка она не может применяться в отноше-

нии правовых инспекторов труда: ведь суд как орган наивысшей правовой квалификации вряд ли нуждается в экспертах по правовым вопросам. Таким образом, возможность участия в суде по искам о нарушении законов о труде инспекторов труда в качестве экспертов по связи ГПК РФ И ТК РФ практически исключена.

В ТК РФ нашел формальное подтверждение такой важнейший элемент защиты работника и фактор повышения эффективности надзора и контроля, как соблюдение инспекторами тайны обращения. Пункт с) ст. 15 Конвенции провозглашает, что при условии соблюдения исключений, которые могут быть предусмотрены национальным законодательством, инспекторам труда предписывается считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения законодательных положений и воздерживаться от сообщения предпринимателю о том, что инспекционное посещение было сделано в связи с получением такой жалобы. Интересно проследить эволюцию претворения в национальном законодательстве данного критерия международных азов функционирования инспекций труда. В самом общем виде он присутствовал уже в Положении 1994 г., п. 12 которого говорил, что руководители Рострудинспекции, государственных инспекций труда, государственные правовые инспекторы труда и государственные инспекторы по охране труда обязаны сохранять государственную, служебную и коммерческую тайну, полученную при осуществлении своих должностных полномочий, не сообщать администрации предприятий сведений о лицах, обратившихся к ним с заявлением, жалобой. Положение 2000 г. аналога данной нормы не имело. Статья 358 ТК РФ с наибольшим приближением воспроизводит Конвенцию в этой части. Примечательно, что ТК РФ впервые консолидировал нормы об обязанностях инспекторов, включив в раздел о статусе инспекции специальную статью с таким названием. Однако указание в ней на особую предпосылку исполнения инспекторами данной обязанности – при наличии возражений со стороны заявителя против сообщения работодателю данных об источнике жалобы – несколько затушевывает правозащитный акцент самого требования. Международный ранг обязанности инспектора по обеспечению тайны обращения выявляет ее основное функциональное содержание: нивелировать перевес наиболее сильного партнера в развитии отношений между сторонами, оградить работника от преследований за критику, во всех случаях вмешательства инспекторов предупредить возможность негативных последствий для работника, обратившегося в инспекцию для облегчения своего положения. Но чтобы работник мог успешно отстаивать свои права, необходима осознанность действий с его стороны. В этом в первую очередь должен быть убежден инспектор, выступающий при организации проверки как орган защиты трудовых прав работника. Поэтому целесообразно было бы возложить на организатора проверки обязанность разъяснить заявителю его право требовать неразглашения сведений о факте обращения. В законе пока никак не прописан порядок реализации работником данного правомочия. В том числе и относительно его непосредственного фиксирования, что может препятствовать его безусловной реализации. В противном случае по различным объективным и субъективным причинам (незнанию, забывчивости, нечеткости отношений) работник может не воспользоваться данным правом при наличии необходимости в нем, и будет допущен дефект его воли на оглашение источника проверки. Тогда работодатель получит нежелательную для работника информацию и может использовать ее в ущерб интересов последнего. Конвенция, которая не имеет обусловленности оповещения предпринимателя о причинах визита инспектора требованиями работника, предоставляет для него более широкие гарантии.

Статьи 19, 20, 21 Конвенции упорядочивают каналы информирования инспекции о своей деятельности, предусматривая обязанности центральных и местных бюро в отношении содержания, периодичности, сроках, адресах представления докладов. Принцип гласности в деятельности инспекции труда раскрывают три последних абзаца ст. 356 ТК РФ, требованиями которых к полномочиям инспекции труда отнесено осуществление информирования и консультирование работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства, информирование общественности о выявленных нарушениях трудового законодательства, ведение разъяснительной работы о трудовых правах работников, подготовка и публикация ежегодных докладов о соблюдении трудового законодательства, в установленном порядке представляют их Президенту РФ и в Правительство РФ. Аналогичные нормы содержатся в ст. 6 Положения об инспекции труда, хотя они, вероятно, звучат во многом менее конкретно.

Суммируя изложенное, приходится признать множественность координат для совершенствования правовых и организационных основ деятельности инспекции труда в России среди международных и национальных правовых источников. Вместе с тем нельзя не увидеть в этом процессе положительной динамики, что выдвигает инспекцию труда на передний край борьбы с нарушениями трудовых прав. На сегодняшний день функционирование инспекции труда предоставляет работникам целый ряд преимуществ в защите по сравнению с судебной формой: в виде оперативности и мобильности действий инспектора, возможности ознакомления на месте с условиями реализации прав работника, т.е. с максимальным приближением к действительности. В принципах деятельности инспекции труда заложены основы ее доступности для работников (беспошлинность обращения), что сочетается с широким спектром способов, средств и мер восстановления нарушенных прав. Деятельность инспекторов имеет чрезвычайно разноплановый характер и преследует цели предупредительного, пресекательного и восстановительного характера. При этом важно проакцентировать перевес полномочий именно упреждающей направленности (которая малодоступна судебной форме защиты), ведь целям профилактики подчинено большинство полномочий. Их непосредственно выражают те, которые связаны с наиболее широким уровнем воздействия со стороны инспекции: анализом выявленных нарушений, состояния и причин производственного травматизма и пр. Общую и частную превенцию выражают и более узкие полномочия, отражающие совершение отдельных акций либо действий в пользу конкретных лиц. Изложенное позволяет заключить, что вне укрепления организационных и правовых основ инспекции труда задачи защиты трудовых прав работников сегодня невыполнимы.




□.□. □□□□□□□□

# ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ СРЕДСТВАМИ ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА И КОНТРОЛЯ

- ☑ **ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ**
- ☑ **ОСОБЕННОСТИ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВОЙ ФУНКЦИЕЙ, ТО ЕСТЬ РАБОТОЙ ПО ОПРЕДЕЛЕННОЙ ДОЛЖНОСТИ, СПЕЦИАЛЬНОСТИ, КВАЛИФИКАЦИИ**
- ☑ **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**
- ☑ **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**
- ☑ **ОСОБЕННОСТИ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА**
- ☑ **МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ**
- ☑ **СПЕЦИАЛЬНАЯ ПРОЦЕДУРА РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**
- ☑ **ОСОБЕННОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОКУРОРСКОГО НАДЗОРА ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**

# ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ СРЕДСТВАМИ ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА И КОНТРОЛЯ

*И.С. **Викторов**, заведующий научно-исследовательским сектором НИИ проблем укрепления законности и правопорядка при Генеральной прокуратуре РФ, кандидат юридических наук*

- ☑ **ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ**
- ☑ **ОСОБЕННОСТИ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВОЙ ФУНКЦИЕЙ, ТО ЕСТЬ РАБОТОЙ ПО ОПРЕДЕЛЕННОЙ ДОЛЖНОСТИ, СПЕЦИАЛЬНОСТИ, КВАЛИФИКАЦИИ**
- ☑ **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**
- ☑ **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**
- ☑ **ОСОБЕННОСТИ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА**
- ☑ **МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ**
- ☑ **СПЕЦИАЛЬНАЯ ПРОЦЕДУРА РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**
- ☑ **ОСОБЕННОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОКУРОРСКОГО НАДЗОРА ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**

Защита трудовых прав несовершен нолетних средствами государственного надзора и контроля.

По данным Международной организации труда, «детский труд – оплачиваемая, так и не оплачиваемая работа и деятельность, которые в психическом, физическом, социальном или моральном отношении сопряжены с опасностью для детей или причинением вреда детям. Это именно такой труд, который лишает детей возможности учиться в школе либо заставляет их, помимо школьных занятий и домашних обязанностей, загружать себя дополнительной работой, выполняемой в других местах, – работой, которая закрепощает детей и отрывает от семьи. Под детским трудом понимается такая работа, выполнение которой вредно и опасно для ребенка и запрещено международным и национальным законодательством»[1].

Ежегодные проверки Рострудинспекции отмечают вопиющие нарушения трудового законодательства в отношении несовершеннолетних. В 2000 году было выявлено более 9 тысяч нарушений прав несовершеннолетних, в 2001-м – 12 тысяч случаев эксплуатации детей, а в 2002 году удалось добиться некоторого снижения – было выявлено и устранено свыше 9,3 тысячи различных нарушений.

Детский труд используется в основном в сфере обслуживания и торговли, сельском хозяйстве и строительстве. По данным Госкомстата России, к началу 2003 г. в учтенных организациях промышленности, строительства, транспорта и связи было занято 20,7 тыс. работников в возрасте до восемнадцати лет, из которых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, работали 390 человек (1,9% от общего количества работающих), в условиях повышенного шума, ультра- и инфразвука – 223 (1,1%), повышенной загазованности воздуха рабочей зоны – 105 (0,5%), запыленности – 98 (0,5%), тяжелым физическим трудом было занято 39 (0,2%) несовершеннолетних.

Несмотря на невысокий в целом уровень применения труда работников в возрасте до восемнадцати лет, нарушения работодателями в отношении их законодательства о труде и охране труда в 2002 г. носили весьма распространенный характер.

По российскому законодательству работники в возрасте до 18 лет (несовершеннолетние) в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, но, кроме этого, пользуются рядом дополнительных льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством, т.е., выступая в качестве стороны трудовых отношений, они обладают специальным правовым статусом.

Особенностям правовой регламентации труда несовершеннолетних работников посвящена глава 42 раздела 12 Трудового кодекса Российской Федерации.

В правовом регулировании труда молодежи по новому Трудовому кодексу РФ (далее – ТК РФ) существенно выделяются особенности:

- при заключении трудового договора;
- при реализации трудовой функции (работы по определенной должности, специальности, квалификации);
- регламентирующие рабочее время несовершеннолетних;
- время отдыха;
- оплату труда;

[1] [illegible] «[illegible] 18 [illegible]». «[illegible]», 2003, [illegible] 2. [illegible] 16.

- материальную ответственность несовершеннолетних работников;
- процедуру расторжения трудового договора (специальная процедура).

## ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ

Трудовой кодекс изменил требования к минимальному возрасту работника по сравнению с ранее действовавшим законодательством. По общему правилу ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

В соответствии с ч. 2 ст. 63 ТК РФ в случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Часть 4 ст. 63 ТК РФ представляет собой совершенно новую норму, согласно которой в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается, с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства, заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Один из самых принципиальных моментов при приеме на работу молодежи, о котором нередко забывают работодатели, – обязательное наличие справки из медицинского учреждения о состоянии здоровья несовершеннолетнего. В соответствии со ст. 69, 266 ТК РФ лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского освидетельствования и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (утративший силу КЗоТ требовал проведение обязательного медицинского осмотра работников до 21 года). Важно учитывать, что как предварительное, так и ежегодное медицинское освидетельствование всегда проводится за счет средств работодателя.

Проведение предварительного осмотра преследует цель определить соответствие предлагаемой работы состоянию здоровья гражданина.

Проведение ежегодного осмотра обеспечивает медицинский контроль за состоянием здоровья несовершеннолетнего и установление, соответствует ли выполняемая работа здоровью работника.

Установление обязательности ежегодного медицинского осмотра означает его проведение по истечении рабочего года со дня приема на работу.

Медицинские осмотры проводятся в учреждениях государственной, муниципальной, частной систем здравоохранения.

При решении вопроса о соответствии лица избранной или выполняемой им работе врачи руководствуются перечнями медицинских противопоказаний.

Непрохождение несовершеннолетним обязательного предварительного медицинского осмотра при приеме на работу служит обоснованным отказом в заключении с ним трудового договора, а непрохождение работником ежегодного медицинского осмотра при отсутствии уважительных причин является основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В свою очередь работодатель обязан принять меры, чтобы работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр (а также в случае медицинских противопоказаний), не были допущены к выполнению своих трудовых обязанностей (ст. 212 ТК).

Если при проведении ежегодного медицинского осмотра будет установлено, что выполняемая работа отрицательно влияет на здоровье несовершеннолетнего, то работодатель на основании медицинского заключения принимает меры к переводу работника на более легкую работу. Отказ работника от перевода является основанием для прекращения трудового договора.

Постановлением Правительства РФ от 04.09.95 № 877 утвержден Перечень работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров[2]. В случае выявления ВИЧ-инфекции у несовершеннолетних в возрасте до 18 лет работники учреждений, проводивших медицинское освидетельствование, уведомляют об этом родителей или иных законных представителей указанных лиц (ст. 13 Федерального закона от 30.03.95 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»)[3].

Проведение медицинских осмотров несовершеннолетних за счет средств работодателя является гарантией правильного применения и рационального использования труда молодых работников.

Работодатель обязан сохранить за работником средний заработок по месту работы на время медицинского обследования (см. ст. 185 ТК).

Работодателями часто допускаются нарушения законодательства, связанного с проведением медицинского осмотра: на работу принимаются лица в возрасте до восемнадцати лет, не прошедшие предварительный обязательный медицинский осмотр; не проводятся ежегодные обязательные медицинские осмотры работников этой категории, имеются случаи проведения медицинских осмотров за счет средств работников.

Так, по данным Рострудинспекции, без предварительного обязательного медицинского осмотра были приняты на работу несовершеннолетние в СХА «Быковская» (Саратовская область); в ООО «Тверьэлектросвязьстрой» (Тверская область); в ООО «Деревообработка» (Костромская область). Указанные нарушения были выявлены в МПО ЖКХ г. Палеха и в ОАО «ГАТП-4» (Ивановская область), в ООО «Компания БС» (г. Дмитров, Московская область), в ЗАО «Артромед МД», ООО «Торговая фирма «Ярославна» (г. Москва), СПК «Колос», ОАО «Чаадаевский лесопункт» (Пензенская область), ОАО «Осе-

[2] цц.: цццццццц цццццццццццццццц цццццццццц ццццццццц. 1995. ц 37. цц. 3624.
[3] цц.: цццццццц цццццццццццццццц цццццццццц ццццццццц. 1995. ц 14. цц. 1212.

тинский завод автотракторного оборудования» (Республика Северная Осетия-Алания), ООО «Экскаваторный завод «Ковровец» (Владимирская область) и во многих других организациях.

В числе наиболее распространенных нарушений законодательства о труде при приеме несовершеннолетних на работу – отсутствие правового оформления фактических трудовых отношений работодателя и несовершеннолетнего работника.

При проверке Госинспекцией труда в Чувашской Республике совместно с органами прокуратуры у работодателя – физического лица Васильева И.В. были выявлены грубейшие нарушения ст. 57, 67, 68, 136 Трудового кодекса РФ: с несовершеннолетней Филипповой Н.Г. не были оформлены трудовые отношения, не издавался приказ о приеме ее на работу, заработная плата выплачивалась один раз в месяц.

Проверкой Госинспекции труда в Республике Адыгея целого ряда работодателей – физических лиц: Хут Б.Т., Тлебзу Р.Р., Емиж З.Р., Тугуз Г.Б., Гонежук Х.Х. – были выявлены грубейшие нарушения ст. 57, 67, 92, 303, 266, 268 Трудового кодекса РФ; в торговых точках использовался труд несовершеннолетних без оформления с ними трудовых отношений, допускалось превышение установленной продолжительности рабочего времени, несовершеннолетние привлекались к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, прием на работу осуществлялся без обязательного предварительного медицинского осмотра.

Следующий важный вопрос – возможно или нет устанавливать несовершеннолетним работникам испытательный срок при приеме на работу?

Однозначный и отрицательный ответ дает ст. 70 ТК РФ. В новом Кодексе, по сравнению с ранее действовавшим законодательством, более четко прописано, что испытательный срок при приеме на работу лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, не может устанавливаться.

Условие об испытательном сроке, включенное в трудовой договор с несовершеннолетним работником или в приказ о приеме его на работу, в силу ст. 9 ТК РФ недействительно и не может повлечь за собой никаких правовых последствий (в том числе несовершеннолетнего нельзя будет уволить как не выдержавшего испытание).

Новацией по сравнению со старым законодательством является ч. 4 ст. 65 ТК РФ, которая возлагает на работодателя безусловную обязанность при заключении трудового договора впервые (в том числе с несовершеннолетним работником) оформить за свой счет работнику трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

## ОСОБЕННОСТИ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВОЙ ФУНКЦИЕЙ, ТО ЕСТЬ РАБОТОЙ ПО ОПРЕДЕЛЕННОЙ ДОЛЖНОСТИ, СПЕЦИАЛЬНОСТИ, КВАЛИФИКАЦИИ

Как и ранее действовавший КЗоТ, новый ТК РФ закрепляет ряд дополнительных гарантий для несовершеннолетних работников в области охраны труда, что продиктовано стремлением защитить организм молодого человека от воздействия неблагоприятных производственных факторов. Так, категорически запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами) – ст. 265 ТК РФ.

Хотя закон ограничивает применение труда несовершеннолетних указанием на конкретные места и виды работ, есть мнение, что руководитель организации вправе отказать несовершеннолетнему в приеме на работу и в других случаях, если работа также может причинить вред его нравственному развитию и здоровью, например в рекламном бизнесе[4].

Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 04.04.97 № 5 утверждены Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков, которыми устанавливаются критерии: определения допустимости применения труда лиц, не достигших 18-летнего возраста; выделения профессий и видов работ для преимущественного применения труда подростков и занятости в свободное от учебы время[5]. Основными принципами определения безопасных для подростков видов деятельности являются: соответствие возрастным и функциональным возможностям; отсутствие неблагоприятного влияния на рост, развитие и состояние здоровья; исключение повышенной опасности травматизма для себя и окружающих; учет повышенной чувствительности организма подростков к действию факторов производственной среды.

Перечень работ, на которых не допускается применение труда несовершеннолетних, утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163[6]. Указанный Перечень содержит 2198 наименований профессий. В него включены ограничения: при выполнении горных работ, строительстве метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения; геолого-разведочных и топографо-геодезических работ; в черной металлургии, цветной металлургии; при производстве и передаче электроэнергии и теплоэнергии (энергетическое хозяйство); при добыче и переработке торфа; бурении скважин, добыче нефти и газа; переработке нефти, нефтепродуктов, газа, сланцев, угля и обслуживании магистральных трубопроводов; в нефтехимическом производстве, химическом производстве, микробиологическом производстве, производстве медикаментов, витаминов, медицинских, бактерийных и биологических препаратов и материалов; в машиностроении и металлообработке, судостроении и судоремонте; в производстве и ремонте летательных аппаратов, двигателей и их оборудования, электротехническом производстве, радиотехническом и электронном производстве, производстве радиоаппаратуры и аппаратуры проводной связи, промышленности строительных материалов, производстве керамических изделий, производстве фарфоровых и

---

[4] ųų.: «ųųųųųųųųųųų ų ųųųųųųųųų ųųųųųųų ųųųųųųųųųų ųųųųųųųųų» (ųųų ųųų. ų.ų. ųųųųųųųųųų). ųųųųųųųų ųųųų «ųųųųųųųųųųų-ųųųų».

[5] ųų.: ųųųųųų ųųų ųųųųųųųųų. ųųųųųųųųųų ųųųųųųų «ųųųųųųųųųų ųųųųųų». 1999. ų 24.

[6] ųų.: ųųųųųųųų ųųųųųųųųųųųųųųųų ųųųųųųųųųų ųųųųųųųųų. 2000. ų 10. ųų. 1131.

фаянсовых изделий, производстве стекла и стеклоизделий; при строительных, монтажных и ремонтно-строительных работах, лесозаготовительных работах, лесосплаве и подсочке леса; в деревообрабатывающих производствах, целлюлозно-бумажном, гидролизном, сульфатно-спиртовом и лесохимическом производстве; заготовке и переработке тростника; в текстильной промышленности, ремизо-бердочном производстве, легкой промышленности, пищевой промышленности, связи, сельском хозяйстве, производстве художественных и ювелирных изделий, музыкальных инструментов; в киностудиях и на предприятиях, в организациях телевидения и радиовещания; организациях культуры и искусства; в рекламно-оформительских и макетных работах; при производстве грампластинок; в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании населения; в учреждениях здравоохранения, медико- социальной экспертизы, ветеринарных учреждениях, медицинских научно- исследовательских и учебных учреждениях, предприятиях по производству бактерийных и вирусных препаратов и на фармацевтических фабриках; при производстве учебно-наглядных пособий, а также работ, выполняемых в различных отраслях экономики.

Перечень устанавливает запрет на применение труда несовершеннолетних на подземных работах, выполняемых рабочими всех профессий, при производстве горных работ, строительстве метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения.

Ограничения установлены в отношении: работ, выполняемых по определенным профессиям (например, оператор стиральных машин); видов работ (например, все виды работ, связанные с бурением нефтяных, газовых и других скважин, а также с добычей газа и нефти); работ с вредными и опасными условиями труда в определенном производстве (например, в химическом производстве); работ, выполняемых в различных отраслях экономики (например, работ, выполняемых рабочими на высоте); работ, выполняемых рабочими на определенных объектах (например, работы, выполняемые рабочими, обслуживающими канализационные сооружения, занятыми на грензаводах), и др.

Включение в Перечень профессий рабочих под общим наименованием, например: вальцовщик стана холодного проката труб, сталевар, бурильщик шпуров и т.д., определяет, что запрет применять труд лиц, не достигших 18-летнего возраста, распространяется на подручных, помощников и старших рабочих этих профессий.

Применение труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в Перечень, запрещается во всех организациях независимо от отраслей экономики, а также организационно-правовой формы собственности.

При прохождении производственной практики (производственного обучения) учащиеся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования, достигшие 16-летнего возраста, могут находиться на работах, включенных в Перечень, не свыше 4 часов в день при условии строгого соблюдения действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда. Разрешение на производственную практику не касается отдельных условий и видов работ (работа на высоте, верхолазные, взрывоопасные работы, подземные и подводные работы).

Профессиональная подготовка молодежи на производстве по работам и профессиям, включенным в Перечень, допускается для лиц не моложе 17 лет при условии, что к концу обучения они достигнут 18-летнего возраста. В отношении продолжительности и условий обучения при данной форме подготовки на них распространяется положение, указанное в п. 4 комментария к данной статье.

Выпускники образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, закончившие профессиональную подготовку со сроком обучения не менее 3 лет по профессиям, включенным в Перечень, и не достигшие 18-летнего возраста, могут допускаться к работе по этим профессиям на аттестованных рабочих местах при условии строгого соблюдения действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда.

Работодатель может применять труд лиц моложе 18

| Характер работы, показатели тяжести труда | Предельно допустимая масса груза в кг | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Юноши | | | | Девушки | | | |
| | **14 лет** | **15 лет** | **16 лет** | **17 лет** | **14 лет** | **15 лет** | **16 лет** | **17 лет** |
| Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены:<br>- постоянно (более 2 раз в час),<br>- при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) | 6<br>12 | 7<br>15 | 11<br>20 | 13<br>24 | 3<br>4 | 4<br>5 | 5<br>7 | 6<br>8 |
| Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены:<br>- подъем с рабочей поверхности,<br>- подъем с пола | 400<br>200 | 500<br>250 | 1000<br>500 | 1500<br>700 | 180<br>90 | 200<br>100 | 400<br>200 | 500<br>250 |

[7] ųų.: ųųųųųųųųų ųųųųųųųų ųųųųųų. 1999. ų 7.

лет на работах, включенных в Перечень, если созданы безопасные условия труда, подтвержденные результатами аттестации рабочих мест, есть положительное заключение государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации.

Перечень запрещает применение труда лиц моложе 18 лет на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утв. Постановлением Минтруда России от 07.04.99 № 7[7]. Они учитывают характер работы, показатели тяжести труда, предельно допустимую массу груза в кг для юношей и девушек. Все данные приводятся в таблице.

В нарушение ст. 265 ТК РФ «Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет» работодатели нередко применяли труд несовершеннолетних на запрещенных для них тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию.

Так, проведенной прокуратурой одного из районов г. Москвы проверкой в акционерном обществе «Электромеханический завод» были выявлены серьезные нарушения требований норм Трудового кодекса, регулирующих труд работников в возрасте до 18 лет.

В частности, в нарушение требований ст. 265 и 268 ТК РФ на предприятии несовершеннолетние работники постоянно привлекались к работе сверхурочно, а также к работе по переноске и передвижению тяжестей, значительно (в 2 – 3 раза) превышающие установленные для них предельные нормы.

По результатам проверки прокурором было взято объяснение по поводу выявленных нарушений законодательства от генерального директора общества Булкина А.С. и в его адрес было направлено представление с требованием незамедлительно принять необходимые меры по устранению выявленных нарушений законов об охране труда несовершеннолетних.

В связи с тем, что в течение более месяца от директора общества не поступило ответа на внесенное представление, прокуратурой была проведена контрольная проверка. Эта проверка показала, что изложенные в представлении прокурора требования об устранении нарушений законов об охране труда несовершеннолетних не исполнены. В связи с изложенным прокурором района в отношении генерального директора акционерного общества «Электромеханический завод» Булкина было возбуждено производство об административном правонарушении по ст. 17.7 КоАП РФ, и постановлением суда на него наложен штраф в размере 30 минимальных размеров оплаты труда (9 тыс. рублей). При следующей контрольной проверке прокуратура констатировала, что на предприятии строго соблюдается законодательство об охране труда несовершеннолетних.

Не могут привлекаться лица моложе 18 лет к работам, выполняемым вахтовым методом, поскольку это особая форма организации работ, основанная на использовании трудовых ресурсов вне места постоянного жительства, при условии, когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работника к месту постоянного проживания (ст. 298 ТК).

С точки зрения обеспечения надзора за соблюдением законодательства о труде при производстве несовершеннолетними работ, связанных с подъемом и перемещением тяжестей, при проведении проверок государственные инспекторы труда, как правило, не выявляют подобных нарушений. В трудовых договорах (если они, конечно, оформляются) условий, связанных с выполнением погрузочно-разгрузочных работ, например при работе несовершеннолетнего продавцом, не содержится. Сами несовершеннолетние, стремясь сохранить рабочее место, очень редко заявляют о нарушении своих прав в этой области. Свидетелей так же, как правило, не находится. Остается уповать на добросовестность работодателя.

В ходе проверки госинспекции труда в Центре эксплуатации внутризоновых сетей Екатеринбургского филиала ОАО «Уралсвязьинформ» (Свердловская область) было выявлено, что несовершеннолетний Чернышев Д.Н. был допущен к запрещенным для него работам по обслуживанию канализационных сооружений связи, в ЗАО «Сибтехмонтаж» (Новосибирская область) несовершеннолетние Власов А.В. и Голдин Е.А. – к запрещенным работам по профессии электросварщик ручной сварки, в ОАО «Брянскградостроитель» (Брянская область) несовершеннолетний Лапин Д.А. – к работам по профессии бетонщик, в ООО КУПИ «Сигнал НОС» (Калужская область) несовершеннолетний Белов В.А. – к запрещенным работам по обслуживанию электроустановок. В АОЗТ «Исток» (г. Москва) несовершеннолетняя Алихаджанова М.А. привлекалась к торговле спиртными напитками, а в магазине «Тайфун» (Республика Коми) несовершеннолетняя Москаль В.В. – к торговле спиртными напитками и табачными изделиями. В ООО «Белстройкомплекс» (Краснодарский край) шесть работников в возрасте до восемнадцати лет (Моторный В.В., Пономарев М.А., Фурсов А.С., Ивахненко Е.А., Константинов С.В., Федяков А.А.) привлекались к работам по переноске тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Указанные и другие аналогичные нарушения были выявлены также в ГУП «Саратовтрансавто», ОАО «Ивантеевский кирпичный завод» (Саратовская область), ЗАО «Агрофирма «Колос», ООО «Хлебопродукт» (Краснодарский край), ОАО ПКСП «Кировстрой» (Кировская область), в крестьянском хозяйстве «Каразирек» (Республика Татарстан), в: ООО «Меховщик» (Чувашская Республика) и в ряде других организаций[8].

Во всех случаях обнаружения инспектором труда (или прокурором) факта незаконного приема работника в возрасте до 18 лет на работы, которые в соответствии со ст. 265 ТК РФ для несовершеннолетних запрещены, выдается обязательное для исполнения предписание или вносится представление об устранении выявленных нарушений законодательства о труде. В этом случае работодатель может предложить несовершеннолетнему сотруднику другую работу (вакантную должность), имеющуюся в организации. При отсутствии такой работы либо при отказе несовершеннолетнего от перевода на другую работу тру-

[8] [illegible] 2002 [illegible].

довой договор с ним подлежит прекращению, как заключенный в нарушение требований законодательства. Трудовой договор в данном случае должен быть расторгнут на основании ст. 84 ТК РФ (нарушение установленных обязательных правил при заключении трудового договора), с соответствующей записью в трудовой книжке несовершеннолетнего работника.

## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Руководствуясь той же целью защиты здоровья молодежи, закон устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет. Согласно ст. 92 ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- 24 часов в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 36 часов в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет.

Что касается учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, то продолжительность их рабочего времени не может превышать половины указанных норм.

Также сокращена для молодежи и максимальная продолжительность ежедневной рабочей смены, которая не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 3,5 часа.

КЗоТ РФ в ст. 177 устанавливал запрет на привлечение работников моложе 18 лет только к ночным и сверхурочным работам. В ст. 268 ТК РФ это положение дополнено и расширено – по новому законодательству запрещается направлять в служебные командировки работников в возрасте до 18 лет и привлекать их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключение устанавливается для творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством Российской Федерации[9].

Запрет в качестве общего правила направлять работников моложе 18 лет в служебные командировки распространяется и на командировки в той же местности, когда есть возможность ежедневно возвращаться домой.

Сверхурочной в отношении несовершеннолетних работников признается работа, выполняемая сверх установленной в организации продолжительности ежедневной работы (смены), с учетом требований ст. 94 ТК.

Если несовершеннолетний работает неполный рабочий день, то привлечение его к работе сверх нормы рабочего времени, предусмотренной трудовым договором, но в пределах нормы продолжительности ежедневной работы (смены), установленной для лиц моложе 18 лет (см. ст. 94 ТК), не может рассматриваться как привлечение к сверхурочной работе.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра (см. ст. 96 ТК). Законодательством установлена единая величина продолжительности ночного времени для взрослых и несовершеннолетних работников. Рабочая смена работника моложе 18 лет должна начинаться не раньше 6 часов утра и заканчиваться не позднее 10 часов вечера.

Привлечение работников моложе 18 лет к работе в выходные (см. ст. 111 ТК) и нерабочие праздничные дни (см. ст. 112 ТК) недопустимо даже с их согласия.

В нарушение ст. 268 Трудового кодекса РФ «Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет» работодатели нередко привлекали несовершеннолетних работников к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Так, в ходе проверки, проведенной Госинспекцией труда в Краснодарском крае в СПК колхоз им. Калинина, было установлено, что несовершеннолетние Темченко Д.А. и Тохтаулова А.М. привлекались к работам в ночное время и в выходные праздничные дни; в СПК «Веселовский» (Оренбургская область) Рыбалко С.В., Керемер А.К., Рябоконь В.В., Расмухамбетов А.Х. привлекались к сверхурочной работе и в выходные дни; в СПК «Рассвет» (Пензенская область) Орлов А.С., Будимиров В.В. и Полутин В.А. – к работам в выходные дни. Указанные нарушения были выявлены также в ООО «Вираж ЛТД» (Ивановская область), в ЗАО «Ильинское», СПК «Казанковский», ГУП «Гурьевский» (Кемеровская область), в СПК «Колояр» (Саратовская область), в ООО «Парус-Н» (Новосибирская область) и многих других организациях.

## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Ст. 267 нового ТК РФ устанавливает, что продолжительность ежегодного отпуска работникам в возрасте до 18 лет составляет 31 календарный день. Если несовершеннолетний реализует свое право на отпуск тогда, когда он уже достиг 18-летия, то продолжительность отпуска должна определяться пропорционально времени до и после совершеннолетия в пределах рабочего года, за который предоставляется отпуск. Нарушения при предоставлении несовершеннолетним отпусков встречаются достаточно часто.

Указанные нарушения были выявлены госинспекцией труда в Нижегородской области в ходе проверки в ЗАО «Кулебакская швейная фабрика», где несовершеннолетним Безруковой Т.А. и Юдиной И.К. ежегодные отпуска были предоставлены продолжительностью менее 31 календарного дня. В нарушение требований ст. 267 Трудового кодекса РФ в АОЗТ «Кохлома» (Костромская область) продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет (всего 5 человек) составляла 28 календарных дней. Аналогичные нарушения были выявлены также у

[9] [illegible] 18 [illegible] 2003, [illegible] 2. [illegible] 19.

работодателя – физического лица Конкиной Т.Н., в летнем кафе «Золотая дюжина», Центре социального обслуживания населения «Забота» (Оренбургская область), в СПК «Елизаветинский» (Пензенская область), в ОАО «Три-нат» (г. Москва). В ООО «Рико» несовершеннолетнему Трифонову П.А. и в ЗАО «Авангард» Сулникину Р.И. (г. Москва) в течение двух лет подряд не предоставлялся ежегодный оплачиваемый отпуск. Отметим еще ряд существенных аспектов: отпуск может быть использован несовершеннолетним работником по его заявлению в любое удобное для него время года; ежегодный отпуск должен быть предоставлен работникам в возрасте до 18 лет по их заявлению и до истечения 6 месяцев непрерывной работы на данном предприятии; закон не допускает возможности отзыва несовершеннолетних из ежегодного отпуска или замену его денежной компенсацией (ст. 122 – 126 ТК).

## ОСОБЕННОСТИ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА

Значительную трансформацию претерпели и правовые нормы, регулирующие оплату труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы. В этой связи возникают вопросы, подобные следующему.

До принятия Трудового кодекса РФ несовершеннолетним полностью выплачивались тарифные ставки и оклады независимо от того, что их рабочий день был сокращен. Правомерна ли позиция работодателя о том, что если несовершеннолетний работник уходит домой раньше, то рассчитывать на полный оклад не может?

Действительно, ранее п. 1 ст. 180 КЗоТ РФ устанавливал, что заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Тем работникам в возрасте до 18 лет, которые были допущены к сдельным работам, труд оплачивался по сдельным расценкам с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы была сокращена по сравнению с работой взрослых. Такая оплата труда отвечала сложившемуся в трудовом праве понятию «сокращенное рабочее время».

С формулировками «сокращенная продолжительность рабочего времени» сейчас мы встречаемся в ст. 92, 271 ТК РФ. Однако содержание ст. 271 ТК РФ показывает, что применительно к несовершеннолетним сокращенное рабочее время в прежнем его понимании уже не принимается. Дело в том, что оплата труда несовершеннолетних производится по правилам, установленным для неполного, а не для сокращенного рабочего времени, о чем свидетельствует ст. 93 (ч. 2) ТК РФ. В части 1 ст. 271 ТК РФ прямо указано, что при повременной оплате труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, а в ч. 2 – что труд на сдельных работах оплачивается по установленным сдельным расценкам. Правда, ст. 271 ТК РФ не исключает доплату до уровня оплаты труда взрослого работника-повременщика и до тарифной ставки сдельщика за время, на которое сокращена продолжительность ежедневной работы, но вот что важно: решение вопроса о производстве доплаты отдано работодателю, который может ее выплачивать за счет собственных средств. Вряд ли в большинстве случаев от работодателя можно ожидать положительного решения.

Подобным образом решается вопрос о начислении заработной платы и производстве доплаты несовершеннолетним, обучающимся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального образования, среднего и высшего профессионального образования и работающим в свободное от учебы время[10].

## МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Здесь есть две принципиальные особенности. Во-первых, работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (ч. 3 ст. 242 ТК РФ).

Во-вторых, письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться только с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (ст. 244 ТК РФ). Если такой договор с несовершеннолетним работником уже заключен, то он изначально не имеет юридической силы (в частности, на его основании работодатель не сможет привлечь работника к полной материальной ответственности). Осуществляя прием на работу, руководитель организации должен руководствоваться перечнями работ и категорий работников, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной или бригадной материальной ответственности, устанавливаемыми Правительством РФ (ст. 244 ТК). 14.11.2002 г. принято Постановление Правительства РФ № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»[11].

В практике работы органов Федеральной инспекции труда заключение с несовершеннолетними договоров о полной материальной ответственности достаточно часто выявляемое нарушение законодательства о труде.

Проверкой госинспекции труда в Нижегородской области у работодателя – физического лица Плотниковой Е.Л. были выявлены грубейшие нарушения ст. 92, 242, 268 Трудового кодекса РФ: при приеме на работу несовершеннолетней Денисовой Н.А. с ней был незаконно заключен договор о полной материальной ответственности; продолжительность рабочего дня составляла 10 – 11 часов; она

[10] џџ.: џџџџџџџџ џџџџџџџџџџ џџџџџџџџџ џџџџџџџ џџџџџџџџџџ џџџџџџџџџ /џ.џ. џџџџџџџџџџ, џ.џ. џџџџџџџ, џ.џ. џџџџџџџџ, џ.џ. џџџџџ џ џџ. - џ.: џџџџџ, 2003. џ. 212 - 213.

[11] џџ.: џџџџџџџџ џџџџџџџџџџџџџџџџ џџџџџџџџџџ џџџџџџџџџ. 25.11.2002 џ. џ 47. џџ. 4678.

привлекалась к работам в выходные дни.

## СПЕЦИАЛЬНАЯ ПРОЦЕДУРА РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

В отличие от ранее действовавшего положения увольнение несовершеннолетнего по основаниям, предусмотренным п. 1 (ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем – физическим лицом), п. 2 (сокращение численности или штата работников организации), п. 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе: а) вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением; б) вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) ст. 81 ТК и п. 2 (восстановление работника, ранее выполнявшего эту работу) ст. 83 ТК, производится без его последующего трудоустройства.

Кадровой службе предприятия нужно учитывать, что расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации), помимо соблюдения общей процедуры увольнения, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и территориальной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ). Если согласия указанных государственных органов не получено и специальная процедура увольнения нарушена, увольнение может быть признано незаконным, что повлечет для работодателя ряд негативных последствий: несовершеннолетний работник будет восстановлен на работе с выплатой среднего заработка за все время вынужденного прогула. Кроме того, по требованию работника может быть вынесено решение о возмещении ему денежной компенсации морального вреда, причиненного указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом (см. ст. 394 ТК).

Расторжение трудового договора с работником моложе 18 лет, являющимся членом профессионального союза, в соответствии с п. 2, подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (см. ст. 373 ТК).

Работникам из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организации (ст. 9 Федерального закона от 21.12.96 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).

Нарушение ст. 269 Трудового кодекса РФ «Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора» было выявлено госинспекцией труда в Рязанской области в ходе проверки соблюдения трудового законодательства у частного предпринимателя (ПБОЮЛ) Гречанинова Р.А.: было установлено, что из магазина «Аристократ» уволена работница Аюбажанова Н.М. в возрасте менее восемнадцати лет. Согласие на увольнение от госинспекции труда работодатель не запрашивал. По требованию госинспекции труда работница была восстановлена на работе, предприниматель Гречанинов Р.А. оштрафован.

Следует обратить внимание на то, что рассмотренные выше особенности правового регулирования труда несовершеннолетних, в силу ст. 57 ТК РФ, должны быть обязательно отражены в тексте трудового договора, заключаемого с несовершеннолетним работником, и в приказе о приеме его на работу.

В заключение необходимо отметить и особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет, которые, согласно ст. 272 ТК РФ, определяются Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Трудоустройство учащихся, достигших 14-летнего возраста, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения, допускается только с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства (см. ст. 63 ТК).

Лица более раннего возраста могут работать на тех же условиях, но только в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, участвуя в создании и (или) исполнении произведений без ущерба их здоровью и нравственному развитию (см. ст. 63 ТК).

Следует отметить, что в новом Кодексе отсутствует статья о квотировании рабочих мест для трудоустройства молодежи. Статья 5 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» устанавливает, что молодежь в возрасте до 18 лет, впервые ищущая работу, относится к категории граждан, испытывающих трудности в поиске работы. В целях обеспечения социальной защиты несовершеннолетних граждан органы государственной власти субъектов Российской Федерации устанавливают квоту для приема их на работу, вопросы квотирования регламентируются их нормативно-правовыми актами, в частности Законом г. Москвы «О квотировании рабочих мест».

Квотирование рабочих мест для несовершеннолетних является одним из средств обеспечения их трудоустройства.

Под квотой понимается минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории.

Размер квоты в ряде субъектов устанавливается в определенном количестве рабочих мест. Например, Закон г. Санкт-Петербурга от 08.10.97 г. «О квотировании рабочих мест для трудоустройства молодежи» определил квоту на 2001 г. в размере 1100 рабочих мест. Распределение квоты среди организаций-работодателей производится администрацией города. В других субъектах – зависит от численности работников организации. В соответствии с Законом г. Москвы от 12.11.97 № 47 «О квотировании рабочих мест в городе Москве» размер квоты для организаций с численностью: от 15 до 30 человек – 1 рабочее место для инвалида или гражданина, не достигшего 18 лет (по усмотрению работодателя); от 31 до 100 человек – составляет 1 рабочее место для гражданина, не достигшего 18 лет, на каждые 30 работников; свыше 100 человек – составляет 1% для молодежи в возрасте до 18 лет.

Трудоустройство лиц моложе 18 лет в счет квоты

производится работодателем по направлению органов службы занятости. Работодатель в соответствии с установленной квотой создает или выделяет определенное количество рабочих мест, предусмотрев в случае необходимости специальное оборудование.

Введение квоты для несовершеннолетних свидетельствует, что работодатель не вправе принять на это рабочее место взрослого работника.

Если к работодателю одновременно обращается несовершеннолетний с направлением от службы занятости и несовершеннолетний без такого направления, то работодатель вправе заключить трудовой договор с любым из них.

В случае отказа в приеме на работу несовершеннолетнего, направленного службой занятости, работодатель делает в направлении отметку о дне явки и причине отказа и возвращает направление. Отказ в приеме на работу можно обжаловать в суде (см. ст. 391 ТК).

Суд, признав отказ незаконным, выносит решение, обязывающее работодателя заключить с истцом трудовой договор. Такой договор должен быть заключен со дня обращения к работодателю по поводу приема на работу. Если в результате отказа в заключении трудового договора работник имел вынужденный прогул, его оплата производится применительно к правилам, установленным для оплаты времени вынужденного прогула незаконно уволенного работника (п. 2 постановление Пленума Верховного суда РФ от 22.12.92 № 16).

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет имеют право на бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы занятости в целях трудоустройства, выбора профессии, возможности получения профессионального обучения (ст. 9 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Обеспечению рационального трудоустройства несовершеннолетних способствует гарантированный минимум бесплатных психолого- профориентационных услуг, включающий, в частности, оказание индивидуальной психолого-профориентационной помощи работающей молодежи в первые 3 года трудовой деятельности (п. 9 Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации, утв. Постановлением Минтруда России от 27.09.96 № 1)[12]. Граждане, достигшие возраста 16 лет, на основании ст. 3 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» могут быть признаны безработными. В целях обеспечения трудоустройства граждан, впервые ищущих работу, не имеющих профессии, специальности, служба занятости наравне с подходящей работой вправе предложить профессиональную подготовку. При этом гражданину не может быть предложена одна та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды.

В приоритетном порядке пройти профессиональную подготовку среди безработных граждан предоставлено право выпускникам общеобразовательных учреждений.

Гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим), не имеющим профессии, специальности, выплата пособия по безработице в каждом ее периоде не может превышать 6 месяцев (в суммарном исчислении) в течение 12 календарных месяцев. При этом максимальная продолжительность выплаты пособия для этих категорий граждан – 12 месяцев (в суммарном исчислении) в течение 18 календарных месяцев. Размер пособия по безработице составляет 20% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, но не менее 100 руб. (ст. 31, 34 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Ищущим работу впервые и зарегистрированным в органах государственной службы занятости в статусе безработного детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, выплачивается пособие по безработице в течение 6 месяцев в размере уровня средней заработной платы, сложившегося в субъекте Российской Федерации (п. 5 ст. 9 Федерального закона от 21.12.96 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»). По истечении 12 месяцев – с учетом 6-месячного периода получения пособия по безработице в названном размере – пособие по безработице устанавливается в объеме 20% прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации, но не менее 100 руб.

Выпускники образовательных учреждений из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за счет средств образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования при трудоустройстве на предприятия всех форм собственности обеспечиваются одеждой, обувью, мягким инвентарем и оборудованием по нормам, утверждаемым Правительством РФ, а также единовременным денежным пособием в сумме не менее 500 руб. По желанию выпускников им выдается денежная компенсация перечисленных вещей в размерах, необходимых для их приобретения; указанная компенсация может быть переведена в качестве вклада на имя выпускника в учреждение Сберегательного банка РФ (п. 8 ст. 6 Федерального закона от 21.12.96 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).

Органы государственной службы занятости населения при обращении к ним детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте от 14 до 18 лет осуществляют профориентационную работу с указанными лицами и обеспечивают диагностику их профессиональной пригодности с учетом состояния здоровья (п. 1 ст. 9 Федерального закона от 21.12.96 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»). Постановлением Минтруда России от 10.02.98 № 5 утвержден Порядок работы территориальных органов Министерства труда и социального развития Российской Федерации по вопросам занятости населения с детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, лицами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей[13]. Если вышеуказанные лица высвобождаются из организаций в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить им за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях (п. 6 ст. 9 Федерального закона от 21.12.96 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях

---

[12] [illegible]. 1996. [illegible] 11.

[13] [illegible]. 1998. [illegible] 6.

по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).

При исключении подростка из образовательного учреждения муниципальные органы совместно с родителями (законными представителями) в месячный срок принимают меры, обеспечивающие его трудоустройство или продолжение учебы в другом образовательном учреждении (ст. 19 Закона РФ от 10.07.92 № 3266-1 «Об образовании»).

Гарантии по трудоустройству лиц моложе 18 лет закрепляются и в заключаемых соглашениях. Так, в соответствующем разделе коллективного договора указывается, что с целью усилить социальную защищенность молодых работников в организациях создаются общественные советы (комиссии) по работе с молодежью; ежегодно квотируются рабочие места для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные учреждения начального профессионального образования (п. 8 Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2001 – 2002 гг.).

## ОСОБЕННОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОКУРОРСКОГО НАДЗОРА ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Согласно ч. 4 ст. 353 ТК РФ, «государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом».

При осуществлении надзора за исполнением законов, прокурорам надлежит руководствоваться приказом Генерального прокурора РФ «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина» от 22 мая 1996 г. № 30, согласно которому требуется «акцентировать внимание на защите закрепленных в Конституции Российской Федерации трудовых, имущественных, жилищных, экологических, избирательных и иных политических прав и свобод человека и гражданина. При проверках на предприятиях и в организациях анализировать выполнение работодателями обязанностей по своевременной выплате заработной платы и созданию работникам безопасных условий труда» (п. 10.1).

В деятельности по надзору за исполнением законов и законностью правовых актов в сфере трудовых правоотношений также необходимо учитывать указание Генерального прокурора РФ «Об усилении прокурорского надзора за исполнением законодательства об охране труда на предприятиях и в организациях всех форм собственности» от 6 июля 2000 г. № 107/7.

Источниками информации о нарушениях указанных законов могут быть жалобы и заявления граждан, поступившие в прокуратуру, соответствующий выборный профсоюзный орган и комиссию по трудовым спорам организации, обобщения судебной практики по гражданским трудовым делам, материалы расследования некоторых уголовных дел, данные статистических органов и отчетные сведения предприятий, сообщения печати, радио, телевидения, другие конкретные сигналы.

С учетом полученных данных о состоянии законности прокурор определяет объект и характер проверки, перечень подлежащих выяснению основных вопросов, решает вопрос о привлечении к проверке соответствующих специалистов, прежде всего из органов федеральной инспекции труда, из территориальных органов федеральных надзоров (Государственного надзора за безопасным ведением работ в промышленности, Государственного энергетического надзора, Государственного санитарно-эпидемиологического надзора, Государственного надзора за ядерной и радиационной безопасностью), статистических, налоговых, финансовых и других контролирующих органов, профессиональных союзов.

В ходе проверок на предприятиях, учреждениях и в организациях всех форм собственности прокурор выявляет нарушения трудовых прав несовершеннолетних работников.

Проверка исполнения законов о труде несовершеннолетних заключается в выяснении следующих вопросов:

- соблюдение порядка приема на работу (достижение возраста, согласование с выборным профсоюзным органом, медицинский осмотр);
- сокращение продолжительности рабочего времени;
- запрещение труда на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями;
- запрещение привлекать к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни;
- продолжительность, порядок и время предоставления отпусков; правильность оплаты труда;
- соблюдение дополнительных гарантий для работников моложе 18 лет при расторжении трудового договора;
- предоставление гарантий и компенсаций работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, а также в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования;
- сокращение рабочего времени для обучающихся работников в этих образовательных учреждениях и предоставление им дополнительных (учебных) отпусков (ст. 92, 174 – 177, 265 – 272 ТК РФ).

С этой целью перед началом проверки из отдела кадров предприятия истребуется список работающих подростков с указанием даты и года рождения, даты приема на работу, места работы, профессии и специальности. При сопоставлении дат рождения и приема на работу устанавливается, соблюдены ли требования относительно возраста, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 63 ТК РФ). Указанный список сличается со списком работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

Непосредственно на рабочем месте с привлечением специалистов выясняется, не привлекаются ли подростки к переноске и передвижению тяжестей сверх предельных весовых норм. Проверка прохождения предварительного и периодического медицинского осмотров проводится по данным медсанчасти (медпункта) или по медицинскому заключению при личной карточке работника. По личной карточке работника проверяется правильность предоставления отпуска (время, продолжительность). По ведомостям на заработную плату определяется правильность производимых подросткам доплат за сокращенное рабочее время.

По выявленным нарушениям трудовых прав несовершеннолетних работников прокурор принимает соответствующие меры реагирования.



ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

□.□. □□□□□□□□□□

# ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

- ☑ **МЕЖДУНАРОДНЫЕ И КОНСТИТУЦИОННЫЕ НОРМЫ**
- ☑ **КОМПЕТЕНЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ**
- ☑ **НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ**

# ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

*Л.М. Долинская, социолог*

☑ **МЕЖДУНАРОДНЫЕ И КОНСТИТУЦИОННЫЕ НОРМЫ**
☑ **КОМПЕТЕНЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ**
☑ **НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ**

В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах указано, что государство признает право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Согласно ст. 2.1 и 8.1 Пакта, подписавшее его государство обязуется принять в максимальных пределах имеющихся ресурсов меры к тому, чтобы постепенно обеспечить полное осуществление признаваемых в нем прав всеми надлежащими мерами и способами.

Конвенция Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда в производственной сфере» 1981 г. № 155 (ратифицирована Россией) в ст. 4, 6 и 15 прямо предусматривает, что ратифицировавшее ее государство разрабатывает и осуществляет согласованную политику в области безопасности труда, закрепляя соответствующие функции и обязанности государственных органов в этой области, принимает меры по обеспечению необходимой координации их деятельности, включая создание центрального органа, ведающего вопросами охраны труда.

Эти нормы приобретают особое значение для нашей страны с учетом того, что в Российской Федерации признаются и гарантируются права, и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права (п. 1 ст. 17 Конституции Российской Федерации).

В соответствии с п. 3 ст. 37 Конституции РФ каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием, а их признание, соблюдение и защита являются обязанностью государства (ст. 2, 18 Конституции РФ).

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Трудовой кодекс Российской Федерации в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений признает обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых (ст. 2 ТК РФ). Государственное управление охраной труда названо третьим из 17 основных направлений государственной политики в области охраны труда (ст. 210 ТК). Однако непосредственно этому понятию в ТК посвящена одна 216-я статья, явно недостаточная по обьему и проработанности. Некоторым подспорьем является Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июня 1999 г. № 181-ФЗ[1].

Однако ни в Кодексе, ни в этом Законе не дано понятие государственного управления охраной труда, в связи с чем приходится обращаться к доктринальным исследованиям[2].

В системе государственного регулирования и управления с определенной долей условности можно выделить три элемента: организационный, нормативно-правовой и финансовый. Каждый из вышеуказанных элементов имеет собственную структуру, состоящую из функционального и структурного блоков, а также связей между ними. Структурный блок включает в себя органы и организации, осуществляющие практическую деятельность, а функциональный – инструментарий их деятельности, ее направления, формы и методы, средства, меры. Финансовый элемент не входит в сферу нашего рассмотрения, а два других ставят ряд проблем перед теоретиками и практиками.

Согласно п. «в» ст. 71 Конституции, в ведении Российской Федерации находятся регулирование и защита прав и свобод человека и гражданина. В совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в соответствии с подп. «б» и «к» ст. 72 Конституции – защита прав и свобод человека и гражданина, а также трудовое законодательство. Исходя из этого, ст. 216 ТК и ст. 11 Федерального закона «Об осно-

[1] ɥɥ.: ɥɥ ɥɥ. – 1999. – ɥ 29. – ɥɥ. 3702.

[2] ɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥ «ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ», «ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ» ɥɥ.: ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ: ɥɥɥɥ. /ɥɥɥ ɥɥɥ. ɥ.ɥ. ɥɥɥɥɥɥɥ, ɥ.ɥ. ɥɥɥɥɥɥ. – ɥ., 1999; ɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ. ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ: ɥɥɥɥ. – ɥ., 2002; ɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ. ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ. – ɥ., 1974; ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ. ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ: ɥ 2-ɥ ɥ. – ɥɥɥɥɥɥɥ, 2001; ɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ. ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥ. – ɥ., 1984 ɥ ɥɥ.

вах охраны труда в Российской Федерации» в структурный блок организационного элемента государственного управления охраной труда включили как федеральные органы исполнительной власти, так и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда.

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами охраны труда, и другими федеральными органами исполнительной власти.

Распределение полномочий федеральных органов исполнительной власти в области охраны труда осуществляется Правительством Российской Федерации.

Федеральные органы исполнительной власти, которым в соответствии с российским законодательством предоставлено право осуществлять отдельные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в данной области, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти по труду.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в пределах их полномочий.

Согласно ст. 7 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации», государственное управление охраной труда может осуществляться также органами местного самоуправления в пределах полномочий, переданных им органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в установленном порядке.

Таким образом, в трудовом законодательстве речь идет о единстве и дифференциации государственного управления охраной труда, координации деятельности органов различного уровня и различной компетенции, о возможности делегирования полномочий по государственному управлению органам местного самоуправления.

Как было сказано выше, Правительство Российской Федерации непосредственно и опосредованно осуществляет государственное управление охраной труда, а также распределение полномочий федеральных органов исполнительной власти в области охраны труда. Но законодатель упоминает еще о каком-то федеральном органе исполнительной власти, очевидно, специальной компетенции, координирующем.

В литературе высказано мнение, что «государственное управление охраной труда осуществляет государственный орган – Межведомственная комиссия по охране труда»[3]. В соответствии с п. 1 Положения о Межведомственной комиссии по охране труда, утвержденного постановлением Правительства РФ от 26 марта 1994 г. № 238 (в ред. от 11.06.97)[4], она создана для рассмотрения вопросов и подготовки предложений по проблемам в области охраны труда, координации деятельности министерств и ведомств Российской Федерации, привлечения компетентных организаций, ученых и специалистов «в целях реализации Основ законодательства Российской Федерации об охране труда» (примечательно, что Основы законодательства об охране труда утратили силу в связи с принятием Федерального закона от 17.07.99 № 181-ФЗ, но соответствующие изменения в текст Положения внесены не были; встает вопрос: можно ли трактовать это как фактическую утрату силы Положением?). Координация деятельности министерств и ведомств Российской Федерации, осуществляющих разработку и реализацию мер по охране труда, подготовку нормативных актов об охране труда для организаций независимо от формы собственности, сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности, названа второй из семи основных задач Комиссии.

Однако остальные задачи и формы деятельности Комиссии носят, скорее, информационный характер. У нее отсутствуют какие-либо властные полномочия – необходимый атрибут и условие осуществления государственного управления. В отличие от ТК и специального законодательства не упомянуты иные субъекты государственного управления охраной труда (на уровне субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, конкретных организаций). Комиссия не только не координирует деятельность Правительства Российской Федерации, но и действует по его поручению (ч. 5 п. 4 Положения), вносит в Правительство предложения (ч. 6 п. 4 Положения).

Сравнительный анализ текста ТК и Положения, практическое отсутствие значимых правовых актов Комиссии, а также многочисленные нарекания практиков в ее адрес приводят к выводу, что в лучшем случае это один из субъектов, участвующих в осуществлении единой государственной политики в области охраны труда.

Логично было бы предположить, что координирующим центром на уровне Российской Федерации является Министерство труда и социального развития Российской Федерации. В соответствии с Положением, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 23 апреля 1997 г. № 480[5], Министерство труда и социального развития Российской Федерации возглавляет и организует деятельность Федеральной государственной службы занятости населения, службы по урегулированию коллективных трудовых споров и государственных инспекций труда (государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, межрегиональных государственных инспекций труда). При этом министерство вправе создавать территориальные органы по вопросам своего ведения. На него возложено: осуществление государственного управления охраной труда; координация работ федеральных органов исполнительной власти в этой области; разработка федеральных программ улучшения условий и охраны труда; разработка межотраслевых правил и организационно-методических документов по охране труда; осуществление методического руководства государственной экспертизой условий труда Российской Федерации, организация выборочных экспертиз соответствия проектов на строительство и реконструкцию объектов требованиям условий и охраны труда; организация работ по аттестации рабочих мест, проведение сертификации работ

---

[3] џџџџџџџџџџџ џ џџџџџџџ џџџџџџџ џ џџџџџ џџџџџџџџџџ џџџџџџџџџ /џџџ џџџ. џ.џ. џџџџџџ. – џџџ. 5-џ, џџџџџџџ. џ џџџ. – џ., 2000. – џ. 338 – 339 (џџџ. џџ. џ.џ. џџџџџџџџџ).

[4] џџ.: џџџџ џџ. – 1994. – џ 14. – џџ. 1056 (џ џџџ. џ џџџ.).

[5] џџ.: џџ џџ. – 1997. – џ 17. – џџ. 2019.

по охране труда в организациях и т.д.

Иные полномочия Минтруда России, указанные в Положении в качестве функций (например, представление в Правительство Российской Федерации ежегодных докладов о состоянии условий и охраны труда и мерах по их улучшению или установка совместно с Министерством образования России и другими заинтересованными федеральными органами исполнительной власти порядка обучения и проверки знания требований охраны труда работников организаций), можно отнести к единой информационной системе охраны труда, об обеспечении функционирования которой говорится в ст. 4 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации».

Возникают вопросы: все ли сферы государственного управления охраной труда охватывает деятельность Минтруда? Госгортехнадзор России, Госатомнадзор России, иные федеральные органы исполнительной власти со спецификой сферы регулирования (в том числе управления, контроля и надзора) должны выступать в качестве координируемых Минтрудом или наряду с Минтрудом, а координирующим в таком случае окажется Правительство Российской Федерации? Что целесообразнее: в системе государственного управления охраной труда продублировать систему федеральных органов исполнительной власти, в которую должны входить Правительство Российской Федерации и органы исполнительной власти, указанные в п. 2 ст. 77 Конституции Российской Федерации[6], или создать самостоятельную и специальную систему государственного управления охраной труда? В любом случае представляется, что количество и объем функций федерального органа исполнительной власти, который мог бы быть признан координирующим центром по вопросам охраны труда, так как они изложены в законодательстве сейчас, недостаточны.

Органы власти, осуществляющие государственное управление охраной труда, должны обладать таким объемом компетенций, в котором нашли бы свое место различные государственные функции, при помощи которых можно было бы обеспечить надлежащее государственное управление в данной сфере. К сожалению, анализ российского законодательства показывает, что у нас пока существует только единая федеральная централизованная система государственных органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением специальных требований, в форме инспекций по охране труда. Однако функциональный блок управления не может исчерпываться надзором и контролем за соблюдением требований охраны труда. Помимо этого, необходимы органы власти (управления), осуществляющие иные государственные функции в области охраны труда: сбора, обработки, анализа информации, передачи ее другим органам; прогнозирования, организации, регулирования, руководства, координации, планирования, стимулирования, учета и т.д. (см. также ст. 210 ТК «Основные направления государственной политики в области охраны труда»).

Неясен вопрос и с компетенцией органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, ведающих вопросами охраны труда. На сегодняшний день они только условно входят в единую систему исполнительной власти, предусмотренную ст. 77 Конституции России. Фактически же они входят в структуру органов исполнительной власти субъекта Федерации, подчиняются не федеральным органам исполнительной власти, а, как правило, высшему должностному лицу субъекта Российской Федерации, возглавляющему исполнительную власть. Положения, на основании которых они действуют, утверждаются лицом, которому эти органы подчинены, и имеют весьма отдаленное отношение к Минтруду России. То есть сложилась порочная ситуация, при которой разорвана «вертикальная связь» органов исполнительной власти субъектов Федерации, ведающих вопросами охраны труда, с федеральными органами исполнительной власти, занимающимися этими же вопросами.

Применительно к органам местного самоуправления на легальном уровне не решен однозначно вопрос, в передаче функций каких органов (федеральных и/или субъектов Федерации) и в каком объеме существует необходимость.

Подобная неопределенность порождает негативные явления: разбалансированность в государственном управлении, дублирование функций, вмешательство одних органов власти и управления в компетенцию других и т.д.

Таким образом, задача, озвученная заместителем министра труда и социального развития В.А. Январевым на Всероссийском совещании «Проблемы реформирования отраслей социальной сферы и совершенствования управления охраной труда» в июле 1999 г., – разработать в соответствии с Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (а теперь и Трудовым кодексом) и утвердить систему государственного управления охраной труда[7], до сих пор требует решения.

На наш взгляд, эта система должна быть не только всеобъемлющей и сбалансированной по всем уровням власти, но и определять участие всех социальных партнеров: работодателей, профсоюзов, государства.

Этот вывод проистекает из ч. 19 ст. 210 ТК и п. 2 ст. 4 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации», в которых как субъекты реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда определены не только органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, но и работодатели, объединения работодателей, а также профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда (см. также гл. 4, 5 ст. 212, 217, 218 ТК).

Значительно лучше, чем с организационным, обстоит дело с нормативно-правовым элементом государственного управления охраной труда.

Статья 5 ТК особо выделяет в составе трудового законодательства законодательство об охране труда. Регулирование отношений этим блоком законодательства осуществляется в соответствии с вышеуказанными и др. нормами международного права и международными договорами Российской Федерации, Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом. В нормативно-правовой элемент согласно ст. 5 ТК входят:

---

[6] ųų.: ųų ųųųų ų ųųųųųųųųųų ųųųųųų 71 (ųųųųų «ų»), 76 (ųųųųų 1) ų 112 (ųųųųų 1) ųųųųųųųųųųų ųųųųųųųųųų ųųųųųųųųų; ųųųųųųųųųųųųų ųųųųųųųųųųųųųųųų ųųųų ųųųųųųųųųų ųųųųųųųųų ųų 27 ųųųųųų 1999 ų. ų 2-ų //ųų ųų. – 1999. – ų 6. – ųų. 866.

[7] ųų.: ųųųųųų ųųųųų ų ųųųųųųųųųų ųųųųųųųųųųų. – 2000. – ų 8. – ų. 18.

- иные федеральные законы, например: Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ, Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (в ред. от 26 ноября 2002 г., с изм. от 8 февраля 2003 г.);
- указы Президента Российской Федерации – например, указ Президента Российской Федерации «Об утверждении Положения о Федеральной инспекции труда при Министерстве труда Российской Федерации (Рострудинспекции)» от 20 июля 1994 г. № 1504;
- постановления Правительства Российской Федерации, например, Постановление Правительства Российской Федерации «О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и особенностях расследования несчастных случаев на производстве» от 31 августа 2002 г. № 653;
- нормативно-правовые акты федеральных органов исполнительной власти, например, Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных областях и организациях, утвержденное постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. № 73;
- конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, например, Положение о системе государственного управления охраной труда в г. Москве, утвержденное постановлением Правительства Москвы от 23 декабря 1997 г.;
- акты органов местного самоуправления, содержащие нормы об охране труда (ст. 7 ТК);
- локальные нормативные акты, содержащие нормы об охране труда (ст. 8 ТК);
- договоры (ст. 9).

На основе анализа нормативно-правовой базы по вопросам охраны труда можно сделать следующие выводы:

- в нашей стране сформирована правовая база обеспечения охраны труда;
- правовая база обеспечения охраны труда полностью обновлена в постсоветский период и значительно – в период разработки, обсуждения, принятия, введения в действие и действия нового Трудового кодекса Российской Федерации;
- эта база является многоуровневой и сбалансированной;
- в нормативно-правовом элементе адекватное отражение нашло требование формирования системы социального партнерства (источниками права служат не только акты органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, но и акты работодателей, а также соглашения работодателей и работников, профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда).

Итак, сформированный нормативно-правовой элемент и активно формирующийся организационный элемент свидетельствуют о благоприятных перспективах создания предусмотренной трудовым законодательством системы государственного управления охраной труда.




[illegible]

# ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИИ

## (О ФЕДЕРАЛЬНОМ ЗАКОНЕ «О СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»)

# ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИИ
## (О ФЕДЕРАЛЬНОМ ЗАКОНЕ «О СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»)

*Ю.М. Доровских*

В течение последнего времени в России в рамках административной реформы и в тесной взаимосвязи с реформированием федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов осуществляется реформа системы государственной службы.

Мероприятия по принципиальному реформированию правовых основ государственной службы Российской Федерации начаты в соответствии с Концепцией реформирования системы государственной службы Российской Федерации, утвержденной поручением Президента Российской Федерации от 15 августа 2001 года № Пр-1496.

Из положений Концепции вытекает, что современное состояние государственной службы Российской Федерации характеризуется наличием ряда проблем, в частности:

- отсутствие целостной системы государственной службы. Государственная служба и на федеральном уровне, и на уровне субъекта Российской Федерации осуществляется как служба в отдельном органе государственной власти;
- наличие противоречий в действующем законодательстве Российской Федерации о государственной службе. Правовые основы видов федеральной государственной службы урегулированы различными законодательными актами Российской Федерации, которые не в полной мере соответствуют друг другу, а в субъектах Российской Федерации по вопросам государственной службы приняты различные законодательные акты, которые в ряде случаев противоречат законодательству Российской Федерации;
- недостаточная эффективность деятельности органов государственной власти и их аппаратов;
- снижение престижа государственной службы и авторитета государственных служащих;
- слабое использование современных технологий государственного управления, в том числе информационных, отвечающих задачам реализации масштабных общегосударственных программ и проектов;
- непоследовательность кадровой политики в сфере государственной службы;
- низкая эффективность механизма профилактики коррупции и борьбы с ней, а также правовых и организационных мер контроля деятельности органов государственной власти и их аппаратов со стороны гражданского общества;
- несоответствие социального и правового положения государственного служащего степени возлагаемой на него ответственности и уровню законодательных ограничений, существующих на государственной службе;
- отсутствие надлежащей регламентации деятельности органов государственной власти, их аппаратов и государственных служащих, что способствует бюрократизации отношений между органами государственной власти, структурными подразделениями аппарата органа государственной власти, а также между органами государственной власти, гражданами Российской Федерации и структурами гражданского общества;
- информационная закрытость деятельности органов государственной власти;
- неразработанность механизмов взаимосвязи государственной службы с муниципальной службой.

Весьма критические выводы, изложенные в Концепции, относительно состояния государственной службы, тем не менее имеющие объективный характер, требовали принятия неотложных мер комплексного характера по кардинальному изменению сложившейся ситуации, что нашло выражение в соответствующих решениях Президента Российской Федерации.

Указом Президента Российской Федерации от 19 ноября 2002 года № 1336 утвержден такой важный документ, как Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 – 2005 годы)».

Данным Указом Президента Российской Федерации предписано, что в 2003 – 2005 годах необходимо осуществить комплекс мероприятий, направленных на совершенствование правовых, организационных, финансовых и методических основ государственной службы Российской Федерации.

Кроме того, этим Указом были установлены главные направления реформирования государственной службы Российской Федерации:

- создание комплексной нормативно-правовой основы регулирования государственной службы Российской Федерации;
- разработка эффективных механизмов проведения кадровой политики в сфере государственной службы Российской Федерации в целях оптимизации состава государственных служащих;

- выработка мер по совершенствованию оплаты труда государственных служащих, финансово-экономического и материально-технического обеспечения государственной службы Российской Федерации, по рациональному использованию в системе государственной службы современных информационных технологий;
- внедрение программ подготовки кадров для государственной службы Российской Федерации и профессионального развития государственных служащих;
- формирование системы управления государственной службой Российской Федерации.

Основная цель Федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 – 2005 годы)» – повышение эффективности государственной службы в целом, ее видов и уровней, оптимизация затрат на государственных служащих и развитие ресурсного обеспечения государственной службы.

Федеральной программой констатирована необходимость разработки и принятия ряда приоритетных федеральных законов и иных нормативных правовых актов (о системе государственной службы Российской Федерации, о видах государственной службы, о местном самоуправлении и муниципальной службе и других). Как предполагается, эти законодательные и нормативные правовые акты в комплексном действии должны обеспечить единый подход к правовому регулированию и организации государственной и муниципальной службы, совершенствованию системы оплаты труда государственных и муниципальных служащих, открытости государственной службы в интересах развития гражданского общества и укрепления государства, внедрению современных методов прогнозирования, финансирования, оценки, стимулирования, материально-технического обеспечения государственной службы, управлению государственной службой.

В соответствии с названной Федеральной программой Президентом Российской Федерации в порядке законодательной инициативы на рассмотрение Государственной думы 20 ноября 2002 года внесен проект Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации».

Принятый Государственной думой 24 апреля 2003 года и одобренный Советом Федерации 14 мая 2003 года Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации», который был подписан Президентом Российской Федерации 27 мая 2003 года, явился следствием осуществляемых мероприятий, предусмотренных «Концепцией реформирования системы государственной службы Российской Федерации» и Федеральной программой «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 – 2005 годы)».

Необходимость принятия этого Федерального закона была очевидна: разрозненные нормы законодательства о государственной службе должны были быть приведены в целостную систему. Отсутствие такой системы являлось серьезным препятствием на пути реформирования государственной службы. Кроме того, создание такой системы диктуется задачами, связанными с проведением административной реформы в Российской Федерации.

Именно такую системообразующую цель ставит Федеральный закон »О системе государственной службы Российской Федерации». Системообразующая направленность данного Федерального закона во многом предопределяет его структуру и содержание. Он обозначает контуры системы государственной службы в Российской Федерации, определяет виды федеральной государственной службы, содержит основные понятия и принципы системы государственной службы.

Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации», первоначально содержавший 19 статей, в настоящее время состоит из 20 статей (статья 18 «Военная служба в Российской Федерации иностранных граждан» введена Федеральным законом от 11 ноября 2003 года № 141-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации»).

Все статьи объединены в 4 главы: общие положения, общие условия государственной службы, система управления государственной службой и вступление в силу настоящего Федерального закона.

В преамбуле Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» отмечается, что им в соответствии с Конституцией Российской Федерации определяются правовые и организационные основы системы государственной службы в Российской Федерации, в том числе системы управления государственной службой Российской Федерации.

В Федеральном законе «О системе государственной службы Российской Федерации» (статья 1) впервые в российском законодательстве достаточно полно трактуется само понятие государственной службы как профессиональная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий:

- Российской Федерации;
- федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов;
- субъектов Российской Федерации;
- органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации;
- лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов;
- лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации, для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации.

Тем самым предлагается более широкое, чем в Федеральном законе от 31 июля 1995 года № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации», понимание государственной службы. К ней по новому Закону может быть отнесена служба не только непосредственно в государственных органах, но и в государственных учреждениях и организациях.

Согласно новому Федеральному закону действие Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» при этом в конечном счете ограничивается в основном государственной гражданской службой, а правовое регулирование государственной службы передается в основном на уровень законодательства о видах государственной службы. В этой связи большин-

ство норм Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» носит отсылочный характер, предусматривающий, что их содержание устанавливается в последующем федеральными законами о видах государственной службы.

Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации» предлагается законодательно оформить и упорядочить сложившееся к настоящему времени в Российской Федерации регулирование вопросов государственной службы, с одной стороны, Федеральным законом «Об основах государственной службы Российской Федерации» и соответствующими законами субъектов Российской Федерации, а с другой – федеральными законами о видах государственной службы. При этом необходимо заметить, что до сегодняшнего дня существовало определенное противоречие между этими законами, которое принятый Федеральный закон призван устранить.

В свое время Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» разграничил на основе Конституции Российской Федерации государственную службу на федеральную государственную службу и государственную службу субъектов Российской Федерации. При этом данный Федеральный закон лишь «наметил» наличие отдельных видов государственной службы, однако не привел их определения. Этот Федеральный закон не дает ответа на вопрос, какие виды государственной службы входят в ее систему, а его положения по направленности нормативно-правового регулирования главным образом устремлены (сосредоточены) на «гражданских» служащих.

В других федеральных законах, регулирующих условия службы в отдельных государственных органах, имеются различные определения этих разновидностей государственной службы в качестве отдельных видов государственной службы. Так, в Федеральном законе от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» военная служба определена как особый вид федеральной государственной службы (пункт 1 статьи 2). А в Федеральном законе от 17 января 1992 года № 2202-I «О прокуратуре Российской Федерации» предусмотрено, что служба в органах и учреждениях прокуратуры является видом федеральной государственной службы (пункт 1 статьи 40). Согласно статье 1 Федерального закона от 21 июля 1997 года № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации», служба в таможенных органах является особым видом государственной службы граждан Российской Федерации.

В этой связи Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» устанавливает систему государственной службы Российской Федерации (статья 2), подразделяя ее на уровни – федеральный и субъектов Российской Федерации – и виды.

К видам государственной службы относятся гражданская, военная и правоохранительная государственная служба. Однако следует отметить, что указанным Федеральным законом предусмотрена возможность установления других (помимо названных) видов федеральной государственной службы путем внесения изменений и дополнений в настоящий Федеральный закон (пункт 3 статьи 2).

Приведенное в Федеральном законе «О системе государственной службы Российской Федерации» (статья 6) понятие военной службы как вида федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на воинских должностях в Вооруженных силах Российской Федерации, других войсках, воинских (специальных) формированиях и органах, осуществляющих функции по обеспечению обороны и безопасности государства, приобрело, по сравнению с ранее существовавшим понятием, более законченный и целостный вид. Это определение военной службы как вида федеральной государственной службы, содержащееся в статье 6, будет применяться со дня вступления в силу Федерального закона о внесении соответствующих изменений и дополнений в федеральные законы, регулирующие вопросы прохождения военной службы.

Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации» (статья 7) впервые вводится понятие правоохранительной службы как вида федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина.

В настоящее время вместо единой правоохранительной службы законодательно закреплены особые виды государственной службы, к примеру, служба в органах прокуратуры или в таможенных органах. Определение правоохранительной службы как вида федеральной государственной службы, содержащееся в статье 7, будет применяться со дня вступления в силу Федерального закона о правоохранительной службе (статья 19).

Несомненный интерес представляет ряд положений Федерального закона, имеющих определяющее значение для правового регулирования государственной гражданской службы.

Так, в статье 2 Федерального закона установлено, что государственная гражданская служба является одним из видов государственной службы, составляющих наряду с военной службой и правоохранительной службой систему государственной службы. Также определено, что государственная гражданская служба подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации (пункт 2 статьи 2). При этом правовое регулирование и организация федеральной государственной гражданской службы находятся в ведении Российской Федерации (пункт 4 статьи 2). Что касается правового регулирования государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, то оно находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, а ее организация – в ведении субъекта Российской Федерации (пункт 4 статьи 2).

Важной новеллой Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» является впервые данное на федеральном уровне понятие государственной гражданской службы как вида государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих го-

сударственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации (статья 5).

Одновременно в Федеральном законе четко разграничены понятия федеральной государственной гражданской службы и государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации.

В частности, определено, что федеральная государственная гражданская служба – это профессиональная служебная деятельность граждан на должностях федеральной государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации (пункт 2 статьи 5).

Государственная же гражданская служба субъекта Российской Федерации также является профессиональной служебной деятельностью граждан, но только на должностях государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий субъекта Российской Федерации, а также полномочий государственных органов субъекта Российской Федерации и лиц, замещающих государственные должности субъекта Российской Федерации (пункт 3 статьи 5).

Кроме того, Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации» определен ряд принципиальных вопросов федеральной государственной службы, включая, в частности, такие, как: порядок утверждения перечней должностей федеральной государственной гражданской службы; перечней типовых воинских должностей; перечней типовых должностей правоохранительной службы (пункт 2 статьи 9), образующих Реестр должностей федеральной государственной службы; порядок утверждения реестра должностей государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации (пункт 3 статьи 9), определение федерального государственного служащего (пункт 1 статьи 10) и государственного служащего субъекта Российской Федерации (пункт 2 статьи 10), а также их нанимателей (пункт 3 статьи 10) и другие.

В свое время Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» определил только базовые принципы организации и деятельности государственной службы и закрепил единство системы федеральной государственной службы и государственной службы субъектов Российской Федерации. Этим Федеральным законом регламентировался только порядок закрепления государственных должностей в Реестре государственных должностей в Российской Федерации. При этом в Законе отсутствовало упоминание и прямое указание на то, что субъекты Российской Федерации ведут реестры государственных должностей.

Только в Указе Президента Российской Федерации от 11 января 1995 года № 33 «О Реестре государственных должностей федеральных государственных служащих» (с изменениями от 13 июня, 9 августа 1995 г., 12 апреля 1996 г., 19 января 2000 г., 26 ноября 2001 г.) есть упоминание о том, что субъектам Российской Федерации рекомендовано утвердить реестры государственных должностей государственных служащих субъектов Российской Федерации.

То есть до появления Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» в субъектах Российской Федерации не существовало единого подхода к этому вопросу: реестры утверждались в виде законов субъектов Российской Федерации, в виде приложений к законам субъектов Российской Федерации о государственной службе, нормативными актами высших должностных лиц субъектов Российской Федерации.

Таким образом, с принятием Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» был устранен существовавший до этого времени в российском законодательстве пробел и установлен единый порядок утверждения Реестра должностей государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации законом или иным нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации (пункт 3 статьи 9).

Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации» Реестр государственных должностей в Российской Федерации, частью которого являлся Реестр государственных должностей государственной службы Российской Федерации, заменяется Сводным реестром должностей государственной службы Российской Федерации, который состоит из Реестра должностей федеральной государственной службы и реестров должностей государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации (пункт 4 статьи 9).

В то же время, как следует из Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации», ряд важных вопросов федеральной государственной службы должен регулироваться соответствующим федеральным законом о виде федеральной государственной службы (для гражданских служащих, соответственно, законом о государственной гражданской службе), а именно:

- правовое положение (статус) федерального государственного служащего и государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации, в том числе ограничения, обязательства, правила служебного поведения, ответственность, а также порядок разрешения конфликта интересов и служебных споров (пункт 4 статьи 10);
- порядок поступления на государственную службу и замещения вакантных должностей государственной службы на конкурсной основе, условия формирования конкурсных комиссий, правила опубликования информации о конкурсах в средствах массовой информации, а также другой порядок поступления на государственную службу и замещения вакантных должностей государственной службы (пункт 2 статьи 11);
- дополнительные требования к гражданам при поступлении на государственную службу по контракту (пункт 1 статьи 12);
- условия контрактов, порядок их заключения, а также основания и порядок прекращения их действия (пункт 2 статьи 12);
- предельный возраст пребывания на государственной гражданской службе данного вида (пункт 4 статьи 12);
- назначение на должность, присвоение классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания, аттестация или квалификационный экзамен, а также другие обстоятельства (события) (пункт 5 статьи 12, пункт 1 статьи 13);
- установление классных чинов для граждан, проходящих государственную гражданскую службу субъектов Российской

Федерации (пункт 1 статьи 13);

- основания прекращения государственной службы, в том числе основания увольнения в запас или в отставку государственного служащего (пункт 6 статьи 12);
- условия учета при переводе государственного служащего с государственной службы одного вида на государственную службу другого вида ранее присвоенного классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания, а также периода пребывания в соответствующем классном чине, дипломатическом ранге, воинском и специальном звании при присвоении ему классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания по новому виду государственной службы (пункт 3 статьи 13);
- определение стажа (общей продолжительности) государственной службы (пункт 1 статьи 14);
- условия включения в стаж (общую продолжительность) государственной службы одного вида продолжительности государственной службы других видов, а также периодов замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, выборных муниципальных должностей, замещаемых на постоянной основе, и муниципальных должностей муниципальной службы (пункт 2 статьи 14).

До принятия Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» законодательно не было закреплено, что в федеральном государственном органе и государственном органе субъекта Российской Федерации должны вестись, в том числе на электронных носителях, реестры государственных служащих, которые формируются на основе персональных данных государственных служащих (пункт 1 статьи 15). Также не существовало единого подхода к содержанию и порядку ведения реестров федеральных государственных служащих и государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации.

Названный Федеральный закон упорядочил подход к содержанию и порядку ведения реестров федеральных государственных служащих и государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации (пункты 6 и 7 статьи 15).

В соответствии с данным Федеральным законом реестры федеральных государственных служащих в федеральных государственных органах составляют Реестр федеральных государственных служащих (пункт 3 статьи 15), а реестры государственных гражданских служащих в государственных органах субъекта Российской Федерации составляют Реестр государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации (пункт 4 статьи 15).

Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации» вводится понятие Сводного реестра государственных служащих Российской Федерации, который составляют Реестр федеральных государственных служащих и реестры государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации (пункт 5 статьи 15).

В Федеральном законе «О системе государственной службы Российской Федерации» устанавливаются нововведения в сфере формирования кадрового резерва для замещения должностей государственной службы. В этих целях предусматривается создание: федерального кадрового резерва, кадрового резерва в федеральном государственном органе, кадрового резерва субъекта Российской Федерации и кадрового резерва в государственном органе субъекта Российской Федерации (статья 17).

В главе 3 «Система управления государственной службой» Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» сформулированы основные положения в сфере управления государственной службой (статья 16), ее финансирования, реформирования и развития (статья 18).

Таким образом, Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» является по своему характеру базовым, а по своим характеристикам и предназначению носит рамочный характер. Он в большей степени содержит бланкетные и отсылочные нормы и в меньшей – нормы прямого действия, но это, скорее, его положительное качество, чем отрицательное. Так как формирование структуры государственной службы должно осуществляться поэтапно в соответствии с утвержденным планом первоочередных мероприятий, на основе соответствующих программ финансового и ресурсного обеспечения и во взаимосвязи с административной реформой, проводимой в Российской Федерации.

Поэтому реализация Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации», таким образом, требует разработки и принятия значительного числа нормативно-правовых актов. Согласно пункту 1 статьи 19 Федерального закона, вступление в силу отдельных его положений связано с введением в действие федеральных законов о соответствующих видах государственной службы или федеральных законов о внесении изменений и дополнений в соответствующие федеральные законы о видах государственной службы.




[illegible]

# ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РФ ЗА ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

# ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РФ ЗА ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

*А.Б. Канунников, канд. юрид. наук;*
*А.А. Пастухов, руководитель госинспекции труда, главный государственный инспектор труда в Омской области*

Стартовавшая в России с начала 2002 г. пенсионная реформа практически совпала с введением в действие с 1 февраля 2002 г. Трудового кодекса Российской Федерации.

Главным в реформировании пенсионной системы стал уход от распределительной формы назначения пенсий к накопительной. Основным моментом коренных изменений трудовых отношений явился переход от централизованного к договорному регулированию отношений в сфере труда.

Такое серьезное изменение в методах правового регулирования этих тесно связанных между собой сфер общественных отношений требует более пристального внимания к ним со стороны исполнительных органов власти, всех работодателей и каждого работника.

Обеспечение права каждого работника на обязательное социальное страхование является в соответствии со ст. 2 ТК РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений.

Для большинства людей (за исключением тех, кто по каким-либо причинам является нетрудоспособным) отношения по поводу реализации своего права на труд являются первичными. Достигая определенного возраста, человек реализует свои способности трудиться на основе тех норм и в тех формах, которые сложились и закреплены в обществе. При этом важнейшим правом каждого человека является обеспечение возможностей для сохранения своего социального положения, защиты жизни и здоровья.

Вступая в трудовые отношения, работник должен быть уверен, что в случае каких-либо неблагоприятных последствий, в том числе при неизбежном наступлении старости, о нем будет проявлена забота и это гарантируется ему государством.

Обязанность работодателя осуществлять социальное страхование предусмотрена соответствующими законами и нормативными правовыми актами; в соответствии с Федеральным законом от 16.07.99 г. «Об основах обязательного социального страхования» одним из видов социальных страховых рисков является временная нетрудоспособность работников. Этому соответствует такой вид социального обеспечения, как пособие по временной нетрудоспособности, это пособие является для работника и для работодателя привычным, практическим делом, которое функционирует автоматически, и любой сбой почти сразу обнаруживается.

Несколько иной механизм действует для выплат пенсионных страховых взносов.

В соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17.12.2002 г. право на трудовые пенсии по старости возникает при достижении мужчинами возраста 60 лет, а женщинами – 55 и при наличии не менее 5 лет страхового стажа. Трудовые пенсии по старости могут состоять из трех частей: базовой части, страховой части и накопительной части.

Нас в первую очередь интересуют трудовые пенсии по старости и тот юридический механизм, который призван их обеспечить и гарантировать.

Размер базовой части трудовой пенсии по старости устанавливается государством и зависит от уровня и степени его экономического развития. На 1 февраля 2003 г. этот размер достиг почти 560 рублей, при этом на размер базовой пенсии не влияют ни продолжительность стажа, ни размер заработка работника.

Что касается страховой части пенсии по старости, то ее размер напрямую зависит от продолжительности трудовой деятельности гражданина и накопленного пенсионного капитала на индивидуальном лицевом счете. Для приобретения права на пенсию достаточно иметь пятилетний стаж вместо прежних 20 – 25 лет. Однако в новом законодательстве речь идет не о трудовом, а о страховом стаже, т.е. о периодах, в течение которых за застрахованного гражданина вносились страховые взносы в Пенсионный фонд. В этот страховой стаж, согласно ст. 11 Закона, включаются и иные периоды: период прохождения военной и иной приравненной к ней службы; период получения пособия по государственному социальному страхованию по временной нетрудоспособности; период ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет, но не более трех лет в общей сложности, и т.д. И если, как уже отмечалось, базовая часть пенсии устанавливается директивно, то страховая часть образуется из страховых взносов, поступивших на индивидуальный лицевой счет застрахованного лица за весь период его трудовой деятельности, у конкретных работодателей. Эти страховые взносы, поступившие от работодателей, у которых трудился работник, будут определять страховой стаж и подтверждать его трудовую деятельность.

Мы не будем касаться вопроса накопительной пенсии. Здесь действуют механизмы, связанные с трудовыми отношениями в наименьшей степени. В соответствии с Федеральным законом «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» от 30.11.2001 г. страхователями по обязательному пенсионному страхованию являются организации, индивидуальные предприниматели, физические лица, если они производят выплаты физи-

ческим лицам, и индивидуальные предприниматели, адвокаты, которые производят эти выплаты за себя самостоятельно.

Среди застрахованных лиц, на которых распространяется обязательное пенсионное страхование, нас особо интересуют работающие по трудовому договору. В соответствии со ст. 56 ТК РФ трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, по которому каждая из сторон берет на себя определенные права и обязанности. Работник в процессе трудовой деятельности находится в подчиненном состоянии, он должен выполнять требования и распоряжения работодателя, соблюдать правила внутреннего распорядка. Подчиненное положение работника отражается в возложенных на него обязанностях: добросовестно выполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда и т.д.

Несамостоятельный характер труда по трудовому договору, экономическая и организационная зависимость работника от работодателя определяют необходимость создания системы социальной защиты работника. При этом предусмотренные нормами трудового права обязанности работника подчиняться работодателю имеют в основе юридическое соотношение, обязанности работодателя – предоставить работнику взамен весь комплекс мер, предусмотренных трудовым законодательством и другими актами, содержащими нормы трудового права, а также трудовым договором.

Работники, как застрахованные лица, имеют право беспрепятственно получать от работодателя информацию о начислении страховых взносов и осуществлять контроль за их перечислением в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации. В случае нарушения своих прав они могут требовать их защиты, в том числе в судебном порядке. Работодатель уплачивает авансовые платежи ежемесячно, делая соответствующие расчеты, исходя из базы для начисления страховых взносов. Уплата сумм авансовых платежей производится ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда за счет страхователя на счета работников, но не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется авансовый платеж по страховым взносам. Работодатель обязан по каждому работнику, в пользу которого осуществляются выплаты, вести учет сумм всех выплат и вознаграждений, начисленных работникам и составляющих базу для начисления страховых взносов и сумм этих взносов. Уплата страховых взносов осуществляется отдельными платежными поручениями по каждой из частей страховых взносов в Пенсионный фонд РФ.

Такое подробное описание в Законе порядка исчисления и уплаты страховых пенсионных взносов дает работнику ориентир и возможность осуществления самостоятельного контроля за этим важным вопросом трудовых отношений.

Контроль за уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование осуществляется также налоговыми органами. Госинспекция труда контролирует, как работодатели выполняют эти свои обязанности, записанные в Трудовом кодексе РФ, по обеспечению обязательного социального страхования.

Таким образом, в законодательстве об обязательном пенсионном страховании и в трудовом законодательстве имеется юридический механизм, который позволяет обеспечить контроль и своевременную, в полном объеме уплату страховых пенсионных взносов.

Основу этого механизма составляют нормы ст. 22 ТК РФ об обязанностях работодателя осуществлять социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами. В системе этих законов, которые определяют принципиальные моменты функционирования государственного пенсионного страхования, находятся федеральные законы: «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

Таким образом, указанные законы являются важным средством для сформулированных в ст. 1 ТК РФ основных целей и задач трудового законодательства, связанных с созданием правовых условий для оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, иных отношений, непосредственно связанных с ними, и интересов государства.

Необходимо добиться, чтобы имеющийся юридический механизм заработал, чтобы каждый работодатель выполнял требования, записанные в этих законах и в нормах Трудового кодекса РФ. Для этого нужны усилия не только госинспекции труда и Пенсионного фонда. Прежде всего каждый работник при заключении трудового договора должен проверить, чтобы работодатель в этот договор внес условия о своих обязанностях по взносам на обязательное пенсионное страхование.

В тех организациях, где разработаны и действуют коллективные договоры, в них следует сформулировать конкретные обязательства работодателя по своевременной в полном объеме уплате пенсионных страховых взносов за работников организации. При наличии на предприятии профсоюзной организации это могло бы стать для профсоюзных работников и активистов одним из важнейших направлений профсоюзного контроля за выполнением требований трудового законодательства.

Но главное, чтобы сами работники и работодатели осознали свою ответственность за будущее трудовых отношений, спокойная безбедная, достойная старость планируется и обеспечивается сегодня строгим соблюдением требований трудового законодательства, в том числе по обязательному пенсионному страхованию.

Несоблюдение этих требований влечет ответственность работодателей по ст. 5.27 КоАП РФ в виде штрафа от 500 до 5000 тыс. рублей. При нарушении законодательства о труде работодателем, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, к нему может быть применена дисквалификация, т.е. лишение права занимать руководящие должности и управлять юридическим лицом на срок от одного года до трех лет. Дисквалифицированный руководитель вносится в областной и российский реестры дисквалифицированных лиц. В сегодняшней ситуации по уплате пенсионных страховых взносов многим работодателям и руководителям следует задуматься над трудовой судьбой не только своих работников, но и о себе самих.




[illegible]

# НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И СОСТОЯНИЯ ЗАКОННОСТИ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН

☑ НОРМЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ЖЕНЩИН
☑ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН

# НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И СОСТОЯНИЯ ЗАКОННОСТИ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН

*А.Ж. Макашева,*
*старший научный сотрудник НИИ проблем укрепления законности и правопорядка при Генеральной прокуратуре РФ*

☑ **НОРМЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ЖЕНЩИН**
☑ **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН**

Целью правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений является создание благоприятных и справедливых условий труда, обеспечивающих равенство прав и возможностей работников, в т. ч. право каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; на ограничение рабочего времени; предоставление ежедневного отдыха, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; на заработную плату, позволяющую вести достойное человека существование ему самому и его семье, и др.

Именно соблюдение принципа равенства при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод требует дифференциации норм, регулирующих труд отдельных категорий работников. Критерии дифференциации при этом могут быть самыми разными – отраслевой, территориальный, половозрастной и др. Правовая регламентация труда может зависеть от специфики, статуса работодателя или работника, характера трудовой связи, способа организации работ и иных факторов[1].

Необходимость учета указанных обстоятельств привела к установлению специальных норм права, частично ограничивающих применение общих правил по тем же вопросам в отношении одних работников, либо норм права, устанавливающих дополнительные гарантии для других. Наличие таких норм, сгруппированных в зависимости от оснований их принятия, обусловило необходимость их закрепления в Трудовом кодексе Российской Федерации в виде самостоятельного раздела XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Трудовой кодекс объединил в особую группу субъектов трудового права женщин и иных лиц с семейными обязанностями. Термин «лица с семейными обязанностями» заимствован из Конвенции МОТ № 156 (1981) «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями», ратифицированной Россией в 1998 г.

Названная конвенция не является единственным источником международного права, регулирующим труд женщин.

Так, закрепляя в ст. 6 признание права каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый ООН 16.12.1966 г., подчеркивает необходимость принятия участвующими государствами мер по особой охране матерей в течение разумного периода до и после родов с предоставлением работающим матерям оплачиваемого отпуска по беременности и родам. Широкая помощь признается необходимой и для семьи, особенно в период, когда на ней лежит ответственность и забота о несамостоятельных детях и их воспитании (ст. 10 Пакта).

Приведенные положения Пакта получили дальнейшее развитие и конкретизацию также в ратифицированной Россией Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979).

Обязательность установления дополнительных гарантий для женщин (и среди них беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, а инвалида – до 18 лет; женщины, работающие в сельской местности) обусловлена, во-первых, необходимостью усиленной государственной защиты женщины от дискриминации в сфере труда, во-вторых, физиологическими особенностями женского организма и, в-третьих, репродуктивной функцией женщины.

В целях предупреждения неблагоприятного воздействия вредных производственных факторов на организм матери (в том числе будущей) и ребенка, обеспечения возможности сочетания трудовой деятельности с материнством трудовое законодательство устанавливает специальные правила, которые условно можно разделить на две группы:

1) нормы по охране труда;
2) дополнительные гарантии занятости[2].

**В сфере охраны труда женщин** установлены следующие правила.

**1.** Законодатель *ограничивает или запрещает применение труда женщин на определенных видах работ.*

В отличие от прежнего законодательства (ч. 1 ст.

---

1 [illegible] 2003. [illegible] 505.
2 [illegible] 2003. [illegible] 507.

160 КЗоТ) ч. 1 ст. 253 ТК РФ не запрещает применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных, кроме некоторых подземных (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию), а ограничивает их труд на указанных работах. Это позволяет рассматривать норму, закрепленную ч. 1 ст. 253, как установление одной из существенных особенностей правового регулирования труда женщин, в большей мере соответствующей общепризнанным принципам и нормам международного права и Конституции РФ и обеспечивающей женщинам свободу выбора рода деятельности.

До утверждения новых перечней производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, можно руководствоваться Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденным постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162[3].

В названном Перечне, состоящем из 456 видов работ и профессий, такие работы определены по отраслям хозяйства, производствам и видам работ (например, «Пищевая промышленность», «Сельское хозяйство», «Полиграфическое производство», «Горные работы»). В Перечень включены работы, предусмотренные ранее другими актами: подземные работы в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений и некоторые работы в сельском хозяйстве.

Теперь эти работы вошли в Перечень (соответственно в разд. II и XXXVIII). Причем в разд. II Перечня «Подземные работы» не только указаны запрещенные для женщин работы, но и предусмотрено исключение для работ, к выполнению которых они допускаются: работы, выполняемые женщинами, занимающими руководящие посты и не выполняющими физической работы; женщинами, проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации; женщинами, которые должны спускаться время от времени в подземные части организации для выполнения работ нефизического характера. Должности руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых в виде исключения разрешается применение женского труда, приведены в п. 2 примечаний к Перечню.

В заключительный XXXIX раздел Перечня помещены профессии рабочих, общие для всех отраслей экономики, на которых не может применяться труд женщин: антенщик-мачтовик, водитель аэросаней, водолаз, газоспасатель, варщик битума, котельщик, занятый ремонтом горячих котлов, дозировщик ртути, занятый дозировкой открытой ртути вручную, и др.

В случаях, когда на работах (профессиях, должностях), включенных в указанный Перечень, созданы безопасные условия труда и это подтверждено результатами аттестации рабочих мест, положительными заключениями государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации, работодатель может применять на этих работах труд женщин (п. 1 примеча ний к Перечню). Поэтому ч. 1 ст. 253 ТК РФ говорит именно об ограничении (а не о запрете) применения труда женщин на тяжелых, вредных и опасных работах.

В отличие от этого правила ч. 2 ст. 253 ТК РФ запрещает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин установлены постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105[4]. Предельно допустимая масса груза при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой составляет 10 кг, при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены – 7 кг.

Еще один запрет устанавливает ст. 298 ТК РФ – беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом, поскольку этот особый способ организации работы предполагает осуществление трудового процесса вне места постоянного проживания.

Беременным женщинам может быть отказано в приеме на работу по совместительству, если при рассмотрении этого вопроса будет выявлено, что дополнительная работа грозит состоянию их здоровья (п. 1 Постановления Совета Министров СССР от 22.09.88 № 1111 «О работе по совместительству»[5]).

**2.** Особые гарантии в сфере охраны труда установлены для беременных женщин в ст. 254 ТК РФ. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов (при этом им сохраняется средний заработок по прежней работе).

Для оказания помощи работодателям в организации трудоустройства беременных женщин Госкомсанэпиднадзором России и Минздравом России 21 – 23 декабря 1993 г. утверждены Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин (Отдельное издание. М., 1993). В названных рекомендациях предусмотрено, что беременным женщинам устанавливаются в соответствии с медицинским заключением нормы выработки со снижением в среднем на 40% от постоянной нормы при сохранении среднего заработка по прежней работе.

Характеристики работ, от выполнения которых они должны освобождаться, критерии оптимальной трудовой нагрузки для беременных и требования к технологическим операциям, оборудованию, рабочим местам, где будет применяться труд беременных женщин, указаны также в Гигиенических требованиях к условиям труда женщин (Санитарные правила и нормы «Гигиенические требования к условиям труда женщин» САНПиН 2.2.0.555-96, утвержденные Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.96 № 32. Отдельное издание. М., 1997).

В частности, в названных требованиях предусмотрено, что беременные женщины не должны выполнять операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, с подъемом предметов с пола, с преобладанием статического напряжения

[3] ųų.: ųų ųų. 2000. ų 10. ųų. 1130.
[4] ųų.: ųųųų ųų. 1993. ų 7. ųų. 566.
[5] ųų.: ųų ųųųų. 1988. ų 33. ųų. 93.

мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, с наклоном туловища более 15 градусов и др.). Для беременных должны быть исключены операции на конвейере с принудительным ритмом работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением.

Беременные женщины не должны трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения, вибрации, ультразвука, ионизирующего излучения, в условиях резких перепадов барометрического давления, воздействия промышленных аэрозолей, потенциально опасных химических веществ, без естественного освещения, на всех видах работ, профессионально связанных с использованием видеодисплейных терминалов и персональных электронно-вычислительных машин, и т.д.

В Гигиенических требованиях указывается также, что масса груза при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) не должна превышать 2,5 кг. При подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены – 1,25 кг. Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочей смены на расстояние до 5 м, не должна превышать с рабочей поверхности 60 кг. Рабочая поза должна быть свободной. Ходьба за смену – до 2 км. Темп движений – свободный и т.д.

Беременные женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях, проходят там обязательное диспансерное обследование (врачебные осмотры, рентгенологические, лабораторные и другие специальные медицинские исследования). Периодичность диспансерных обследований определяется медицинским учреждением в зависимости от состояния здоровья беременной женщины, характера выявленных у нее осложнений, особенностей условий труда и иных существенных факторов. Время обследований может приходиться на рабочее время. Поэтому по просьбе беременной женщины либо организации, в которой она работает, прохождение женщиной обязательного диспансерного обследования подтверждается справкой соответствующего лечебного учреждения.

За беременными женщинами, проходящими обязательное диспансерное обследование в медицинских учреждениях, сохраняется средний заработок по месту работу, исчисляемый в установленном порядке (ст. 139 ТК).

При обнаружении должностными лицами органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде факта незаконного приема женщины на работу с вредными условиями труда они выдают работодателю соответственно обязательное предписание об устранении выявленного нарушения законодательства об охране труда. В этом случае работодатель может предложить женщине другую работу по той же профессии (специальности). При отсутствии такой работы либо отказе женщины от перевода на другую работу трудовой договор с ней следует прекратить (ст. 84 ТК) как с принятой на работу в нарушение Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасн ыми условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденного постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162.

Отказ администрации беременной женщине в облегчении условий труда по выполняемой работе или в переводе на более легкую работу можно оспорить в судебном порядке. Если суд признает заявленные требования обоснованными, он может вынести решение о переводе заявительницы на другую работу.

В аналогичном порядке рассматриваются трудовые споры и по другим вопросам обеспечения благоприятных условий труда беременным женщинам.

**3.** В производствах, где применение труда женщин разрешается, рабочие места для них должны соответствовать установленным гигиеническим нормативам и не должны оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периодах на состояние здоровья работающих и их потомства. Применительно к труду женщин должны также соблюдаться обязательные гигиенические требования к величине трудовой нагрузки по каждой профессии, к уровню общей вибрации, к величине тепловой нагрузки с учетом времени года и продолжительности ее воздействия и другим факторам производственной среды и трудового процесса (Санитарные правила и нормы «Гигиенические требования к условиям труда женщин» САНПиН 2.2.0.555-96, утвержденные Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.96 № 32).

Ответственность за выполнение требований санитарных правил и норм возлагается на работодателей (руководителей предприятий), а также на проектные организации, разрабатывающие проекты строительства и реконструкции предприятий.

**4.** Специальные правила о работе женщин в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливает ст. 96 ТК РФ. Беременные женщины вообще не допускаются к работе в ночное время. Отказ от работы в ночное время не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и в том случае, когда на ночное время приходится только часть рабочего дня (смены)[6]. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, детей-инвалидов, а также матери, воспитывающие без супруга детей в возрасте до пяти лет, могут привлекаться к работе в ночное время при наличии трех условий:

1) с их письменного согласия;
2) если работа в ночное время не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
3) если они письменно ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

**5.** Запрещается направление беременных женщин в командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни (ст. 99, 259 ТК РФ). В отношении женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (а детей-инвалидов – до 18 лет), законодатель не так категоричен. Командировки и внеурочная работа допускаются на тех же самых условиях, что и работа в ночное время.

**6.** Дополнительные ограничения законодатель устанавливает в отношении ежегодных оплачиваемых отпусков. Не допускается отзыв беременных женщин из отпуска (ст. 125 ТК РФ), а также замена отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

**7.** Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением

[6] [illegible] 7 [illegible] 25.12.1990 [illegible] 6 «[illegible]».

предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении 2 или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию (ст. 255 ТК РФ).

Статьей 14 Федерального закона от 08.02.2003 г. № 25 «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2003 год» установлено, что минимальный размер пособия по беременности и родам за полный календарный месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, в которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, – минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов.

Статьей 8 названного Закона продлено на 2003 год действие статьи 15 Федерального закона от 11.02.2002 г. № 17 «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2002 год» в части установления максимального размера пособия по беременности и родам за полный календарный месяц в размере не более 11 700 рублей. В районах и местностях, где в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, максимальный размер пособия по беременности и родам определяется с учетом этих коэффициентов.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Необходимо учесть, что отдельные категории женщин имеют право на более продолжительный отпуск по беременности и родам, чем отпуск, предусмотренный ст. 255 ТК РФ. Например, дородовой отпуск продолжительностью 90 календарный дней предоставляется женщинам, постоянно проживающим в населенных пунктах, которые подверглись радиоактивному загрязнению вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча.

Отпуск такой же продолжительности предоставляется также женщинам, подвергшимся радиации вследствие чернобыльской катастрофы, постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение, а также женщинам, постоянно проживающим (работающим) в зоне отселения до их переселения в другие районы. Кроме этого, они имеют право на проведение оздоровительных мероприятий за пределами территории радиоактивного загрязнения[7].

Листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается врачом – акушером-гинекологом, а при его отсутствии – врачом, ведущим общий прием, с 30 недель беременности единовременно продолжительностью 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов). При многоплодной беременности и родах листок нетрудоспособности выдается с 28 недель беременности. При этом общая продолжительность дородового и послеродового отпусков составляет 194 дня[8].

В соответствии со ст. 10 Федерального закона от 10.05.1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» женщинам, вставшим на учет в медицинское учреждение в ранние сроки беременности (до 12 недель), выплачивается единовременное пособие в размере 300 рублей.

Ситуация, приведенная ниже, является весьма распространенной.

Беременная женщина обратилась к работодателю с просьбой предоставить ей ежегодный отпуск авансом за первый рабочий год, поскольку она плохо переносит беременность. В ежегодном отпуске ей было отказано, поскольку она не проработала в организации шести месяцев. Работница считает, что 5-месячный стаж работы здесь ни при чем, и настаивает на положительном решении вопроса об отпуске. Есть ли у нее для того основания?

В соответствии со ст. 122 и 260 ТК РФ перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации.

Предоставление ежегодного отпуска перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него осуществляется лишь по заявлению женщины. При отсутствии такого заявления работодатель не вправе приурочивать ежегодный отпуск женщины к ее отпуску по беременности и родам.

Даже при отсутствии шестимесячного стажа работы ежегодный отпуск беременной женщине и женщине, родившей ребенка, должен быть предоставлен в полном размере, а не пропорционально проработанному времени, хотя он дается авансом за первый год работы.

*Если женщина не использовала отпуск за истекший год, а отпуск по беременности и родам охватывает часть следующего года работы, то по ее просьбе к отпуску по беременности и родам должны быть присоединены оба отпуска – за прошлый и за текущий рабочие годы*[9].

К **дополнительным гарантиям занятости женщин** можно отнести специальные правила, направленные на усиление стабильности трудовых отношений с участием беременных женщин и женщин, имеющих детей, и правила, позволяющие сочетать труд с материнством.

**1.** Беременным женщинам при приеме на работу не устанавливается испытательный срок (ст. 70 ТК РФ). По просьбе беременной женщины ей должны быть установлены неполный рабочий день или неполная рабочая неделя как при приеме на работу, так и впоследствии (ст. 93 ТК РФ).

**2.** Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ). Прежняя работа женщинами, имеющими детей в возрасте до 1,5 лет, не может выполняться в случаях, когда она (в силу воздействия на мать неблагоп-

7 цц.: ц. 8 цц. 18 цццццц цц цц 15.05.1991 ц. «ц цццццццццц цццццц ццццццц, цццццццццццц ццццццццццц цццццццц цццццццццц цццццццццц цц цццццццццццц ццц» (ц ццц. цццццц цц цц 18.07.1992 ц. ц 3061-1).

8 цц: ццццццц ц. «цццццццц цццццццццццц ццццц цццццццццц цццццц». «цццццццц», 2003, ц 4. ц. 74 – 76.

9 цц: «цццццццц цццццццццц ццццццццц ццццццц цццццццццц ццццццццц» (ц.ц. цццццццццц, ц.ц. ццццццц, ц.ц. цццццццц, ц.ц. ццццц ц цц.). – ц.: ццццц, 2003. ц. 206.

риятных факторов) несовместима с кормлением ребенка и уходом за ним, что при необходимости подтверждается медицинским заключением, либо связана с разъездами, не допускает отлучек в рабочее время и т.п. (проводники поездов, стюардессы).

**3.** Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы с оплатой по среднему заработку (ст. 258 ТК РФ). Продолжительность таких перерывов – не менее 30 минут каждый, а при наличии двух и более детей – не менее одного часа. Эти перерывы по заявлению женщины могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания либо суммироваться и переноситься на начало или окончание рабочего дня.

Таким образом, рабочий день женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, фактически сокращается минимум на один час.

**4.** По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком, во время которого выплачивается пособие по социальному страхованию. Во время отпуска женщина может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия (ст. 256 ТК РФ).

На весь период отпуска по уходу за ребенком за женщиной сохраняется место работы (должность). Это означает, что женщина может в любой момент прервать отпуск, выйдя на работу, а работодатель обязан предоставить ей бывшее рабочее место, должность.

Отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (кроме специального стажа для пенсии и стажа для ежегодного оплачиваемого отпуска – ст. 256, 121 ТК РФ).

**5.** Статья 261 ТК РФ ограничивает право работодателей на расторжение трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей. Первых можно уволить по инициативе работодателя только в случае ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины он может быть прекращен по п. 2 ст. 77 ТК РФ, поскольку это увольнение не является увольнением по инициативе работодателя. Но закон устанавливает специальное правило, обязывающее работодателя продлить трудовой договор по желанию женщины до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. В этом случае общее правило о том, что при продолжении работы по истечении срока трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК РФ), не действует.

В отношении женщин, имеющих детей, новый Кодекс ужесточил правила об увольнении. Теперь их можно уволить за нарушения трудовой дисциплины, иные виновные действия и даже по причинам, не зависящим от самой женщины, например, при несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья. Запрет расторжения трудового договора с женщинами, имеющих детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (инвалида – до 18 лет), касается увольнения по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (подп. «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ), смены собственника имущества организации (п. 4 ст. 81 ТК РФ), принятия необоснованного решения, повлекшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ), прекращения допуска к государственной тайне (п. 12 ст. 81 ТК РФ) и некоторых других оснований прекращения трудового договора.

**Анализ состояния законности** в сфере соблюдения законодательства о труде женщин показывает, что масштабы, характер и типология нарушений трудовых прав женщин, в том числе в области охраны их труда, остаются на протяжении многих лет неизменными, в связи с чем проблема соблюдения трудовых прав женщин не теряет актуальности. Выявляемые органами контроля и надзора нарушения трудовых прав женщин носят весьма распространенный характер, что зачастую является одной из причин неудовлетворительных условий их труда.

Так, по учетным данным Госкомстата России, к началу 2003 г. в организациях промышленности, строительства, транспорта и связи было занято 6,38 млн женщин, из которых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, работали 812,8 тыс. человек (12,7% от общего числа работающих), в условиях повышенного шума, ультра- и инфразвука – 388,98 тыс. (6,1%), запыленности – 194,9 тыс. (3,1%), загазованности – 194,95 тыс. (3,1%), причем по сравнению с 2001 г. относительная численность женщин, работающих в указанных условиях, снизилась. На оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности, продолжало работать 11,08 тыс. женщин (0,2%), тяжелым физическим трудом было занято более 80 тысяч женщин (1,3%).

Наибольшая относительная численность женщин, занятых на работах, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, была отмечена: в угольной промышленности – 28,7%, черной металлургии – 28,6%, целлюлозно-бумажной промышленности – 24,5%, текстильной промышленности – 30,4%. Наиболее часто труд женщин на тяжелых физических работах применялся в угольной промышленности – 6,4%, в лесозаготовительной промышленности – 4,3%, деревообрабатывающей промышленности – 4%, нефтехимической промышленности – 3,2%.

Почти 1,9 млн женщинам, занятым в организациях промышленности, транспорта, строительства и связи (29,8%), установлен хотя бы один вид льгот или компенсаций за работу во вредных условиях труда, в т. ч. 19,1% – в виде права на дополнительный отпуск, 2,5% – сокращенный рабочий день, 10,2% – пенсии на льготных условиях.

По оперативным данным Федеральной инспекции труда, в 2002 г. в связи с нечастными случаями на производстве погибла 451 женщина, что на 41 человека меньше по сравнению с прошлым годом. Наибольшее число работниц погибли на предприятиях и в организациях промышленности – 111, торговли и общественного питания – 54, сельского хозяйства – 48, транспорта и связи – 38, образования – 26. Несчастные случаи на производстве со смертельным исходом с женщинами произошли в 71 субъекте Российской Федерации, из них в Республике Башкортостан – 21, Краснодарском крае – 19, Московской и Свердловской обла-

стях – по 18, Красноярском крае – 17.

Органами Федеральной инспекции труда во исполнение Постановления Правительства Российской Федерации от 28.06.2001 № 855-р «Об утверждении Национального плана действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе на 2001 – 2005 годы» в 2002 г. проведено почти 5,8 тыс. проверок по вопросам соблюдения законодательства о труде и охране труда женщин, в ходе которых было выявлено и устранено более 34 тыс. различных нарушений.

К числу наиболее типичных нарушений трудовых прав женщин, допускавшихся работодателями в 2002 г., относятся следующие.

В нарушение ст. 212, 219, 220 ТК РФ и ст. 14 Федерального закона от 17.07.1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» работодатели нередко не обеспечивали право работниц на труд в условиях, гарантирующих им сохранность жизни и здоровья, допускали эксплуатацию технически неисправного оборудования, станков и механизмов.

Основными причинами производственного травматизма, в том числе со смертельным исходом, и профессиональных заболеваний работниц явились: значительный износ основных производственных фондов и низкий уровень используемых технологий, эксплуатация неисправных машин и оборудования, неудовлетворительная организация производства и работ, необеспеченность работников средствами коллективной и индивидуальной защиты, недостаточный уровень профессиональной подготовки работников, допуск их к работе без обучения безопасным методам труда, без проведения инструктажей и проверки знаний требованиям охраны труда, отсутствие или слабая работа служб охраны труда в организациях, недостаточное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, массовые нарушения производственной, технологической и трудовой дисциплины, допущение грубых нарушений норм и правил по охране труда.

В ходе проверок выявлены нарушения ст. 212 и 221 ТК РФ. Работницы не обеспечивались либо обеспечивались не полностью или с нарушением установленных сроков специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты. В ряде организаций в нарушение ст. 222 ТК РФ работницам не выдаются или выдаются с нарушением норм и сроков молоко или лечебно-профилактическое питание. Нередко работодателями в нарушение ст. 225 ТК РФ с работницами не проводился вводный инструктаж на рабочем месте по охране труда.

В нарушение ст. 253 ТК РФ работодателями не соблюдались ограничения по применению труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также запрещенных работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Так, в ходе проверок, проведенных госинспекциями труда в 2002 г., было установлено, что в целом ряде организаций женщины были заняты на запрещенных для них работах

В организациях сельского хозяйства труд женщин в возрасте до 35 лет нередко использовался на работах, связанных с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств. При этом работницы не всегда обеспечивались работодателями необходимой спецодеждой и средствами индивидуальной защиты.

Нередко на предприятиях деревообработки выявляются факты привлечения женщин к работам, связанным с ручной сортировкой и обработкой на деревообрабатывающем оборудовании пиломатериалов, вес которых значительно превосходил установленные нормы.

Нормы предельно допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную нарушаются практически на всех животноводческих фермах, где дойка коров, приготовление и раздача кормов осуществляются женщинами вручную.

В нарушение ст. 256 ТК РФ работодатели не всегда сохраняли за работницей на период отпуска по уходу за ребенком место работы (должность).

В ходе проверок госинспекциями труда выявлялись факты незаконного увольнения работающих женщин по инициативе администрации в нарушение ст. 261 ТК РФ.

В нарушение ст. 320, 333, 350 ТК РФ, Закона Российской Федерации от 19.02.93 г. № 4521-1 «О проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» на многих предприятиях и в организациях женщинам не устанавливалась сокращенная продолжительность рабочего времени.

Во многих организациях с широким применением женского труда в нарушение ст. 223 ТК РФ отсутствовали или находились в аварийном либо антисанитарном состоянии душевые, умывальные комнаты, раздевалки, комнаты отдыха и приема пищи, а также комнаты личной гигиены женщин.

Нередко работодателями нарушались общие нормы трудового законодательства. К указанным нарушениям относятся задержки выплаты заработной платы и расчета при увольнении, неоформление или ненадлежащее оформление трудовых отношений и трудовых книжек, нарушения режима труда и отдыха, правил по охране труда и производственной санитарии, необеспечение спецодеждой и спецобувью, нарушение права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, и ряд других.

Аналогичные нарушения законодательства выявляются и органами прокуратуры в ходе проводимых проверок.




[illegible]

# ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ, СОДЕРЖАЩИЕ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА, ИХ СОДЕРЖАНИЕ

- ☑ СУЩЕСТВЕННОЕ ОБНОВЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И РАСШИРЕНИЕ СФЕРЫ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
- ☑ КЛАССИФИКАЦИЯ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ
- ☑ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

# ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ, СОДЕРЖАЩИЕ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА, ИХ СОДЕРЖАНИЕ

*П.Т. Подвысоцкий, канд. юрид. наук*

**☑ СУЩЕСТВЕННОЕ ОБНОВЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И РАСШИРЕНИЕ СФЕРЫ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**
**☑ КЛАССИФИКАЦИЯ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ**
**☑ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Существенное обновление трудового законодательства, определившего, в частности, расширение сферы локального нормативного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, выдвигает перед наукой трудового права задачу нового подхода к исследованию данной проблемы как в теоретическом аспекте, так и в направлении совершенствования практики применения в организациях локальных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем в установленном законом порядке.

В условиях хозяйствования организаций правовое регулирование условий труда работников направлено на установление, прежде всего, государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, зашиту прав и интересов работников и работодателей. Отсюда вытекают основные задачи трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по организации труда и управлению трудом и др. (ст. 1 Трудового кодекса РФ).

Трудовое право как система юридических норм, регулирующих комплекс общественных отношений, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, организации и применения труда, включает множество нормативных правовых актов: федеральных законов, указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ, нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и др. (ст. 5 Трудового кодекса РФ), а также локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем (ст. 8 Трудового кодекса РФ), действующих в организациях независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности. Все эти нормативно-правовые акты должны быть подчинены единым конституционным принципам общественной организации труда, находиться между собой в определенной субординационной зависимости. В совокупности они образуют систему трудового законодательства, которое регулирует весь комплекс общественных отношений, составляющих предмет российского трудового права[1].

Преобразование отношений собственности, многообразие организационно-правовых форм хозяйствования существенным образом повлияли на способы правового регулирования условий труда работников. Отказ от командно-административной системы управления и переход к преимущественно экономико-правовым средствам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений все более сопровождается ослаблением роли государства в установлении условий труда. Организации при этом освобождаются от ведомственного диктата со стороны органов государственного управления и заметно обретают полную хозяйственную самостоятельность. Эти же принципы все шире и глубже проникают в сферу отношений между работодателями и работниками.

Правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений ныне начинает опираться на сочетание интересов их участников и социальное партнерство. Следовательно, на первый план сегодня выдвигается локальное нормативное (в большей степени договорное) регулирование условий труда.

Специфические особенности локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в современной науке трудового права изучены еще недостаточно. О локальных нормах говорят в основном, когда речь идет об установлении условий труда в организации. До недавнего времени мало внимания уделялось месту этих норм в обшей системе трудового законодательства. Достаточно сказать, что КЗоТ РФ 1971 г. в статье 4 «Законодательство о труде» вообще не содержал упоминаний о локальном правовом регулировании трудовых отношений. Поэтому вопрос о локальных нормативных актах (их понятии, функциях, содержании и значении в право-

[1] [illegible] 45 – 46; [illegible] 1999, [illegible] 40.

вом регулировании условий труда) сегодня, особенно с принятием Трудового кодекса Российской Федерации, приобретает не столько теоретическое, сколько практическое значение.

Следует отметить, что новый Трудовой кодекс РФ восполнил пробел в трудовом законодательстве. В частности, в Трудовой кодекс Российской Федерации включена статья 8, специально посвященная локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, принимаемые работодателем в установленном законом порядке.

Локальные нормативные акты, как известно, занимают низшую ступень в иерархии источников трудового права. В Словаре русского языка слово «локальный» определяется как «местный, не выходящий за определенные пределы»[2]. Такое толкование локального нормативного акта вытекало еще из КЗоТ 1922 г. (ст. 15)[3].

В современной теории права локальными нормативными актами называются юридические документы, содержащие нормы права, принимаемые субъектами управления в организации различных форм собственности и ведомственной подчиненности[4]. Следовательно, локальные нормативные акты – это предписания, регулирующие внутреннюю жизнь организаций, например: правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, положение об оплате труда, положение об аттестации работников и др.

Локальные нормативные акты, направленные на регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, содержат правовые нормы, а потому являются нормативными правовыми актами.

Анализ прежней и современной учебной литературы по трудовому праву и научных трудов по данному вопросу позволяет утверждать, что единого мнения среди ученых о понятии локального регулирования условий труда до сих пор нет.

Государство с помощью законов и подзаконных нормативных правовых актов, принимаемых центральными органами власти и управления, воздействовало на трудовые отношения, возникающие в каждой конкретной организации. И даже отраслевые нормативные акты издавались центральными органами государственной власти и управления[5]. По существу, единый центр в лице союзных органов власти и управления регулировал трудовые отношения, которые складывались в организациях, расположенных на всей территории бывшего Союза ССР.

На всей территории СССР, во всех предприятиях, учреждениях и организациях действовали единые типовые правила внутреннего трудового распорядка[6]. В централизованном порядке утверждались тарифные ставки всех категорий рабочих и должностные оклады для всех служащих, Типовые положения о премировании и другие правовые акты, регулирующие условия труда. Таким образом, существовавшая ранее система правового регулирования условий труда сводилась, главным образом, к тому, что государственные органы власти и управления издавали соответствующие нормативные правовые акты, которые принимались к исполнению всеми нижестоящими структурами, включая непосредственно предприятия, организации и учреждения. На уровне конкретной организации правовое регулирование условий труда осуществлялось в строго определенных законодательством рамках[7].

Практика свидетельствует о том, что в нынешних условиях хозяйствования организаций широко используются соответствующие возможности введения самых разнообразных льгот, в первую очередь для работников, нуждающихся в повышенной социальной защите (многодетных родителей, несовершеннолетних, лиц с пониженной нетрудоспособностью и др.). За счет собственных средств организации предоставляют работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, бесплатное питание, льготные путевки в санатории и дома отдыха, оплачивают проезд к месту использования отпуска и обратно, выдают ссуды на улучшение жилищных условий, предусматривают полную или частичную отмену платы за содержание детей в детских учреждениях, вводят дополнительные единовременные пособия за длительный непрерывный стаж работы и пособия для лиц, уходящих на пенсию, и т.д.[8].

В последние годы, как и ранее, под локальными источниками трудового права традиционно принято понимать нормативные правовые акты, действие которых ог-

**ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ – ЭТО ПРЕДПИСАНИЯ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ВНУТРЕННЮЮ ЖИЗНЬ ОРГАНИЗАЦИЙ, НАПРИМЕР: ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА, КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ И ДР.**

[2] [illegible], 1984, [illegible] 282.

[3] [illegible] 1922 [illegible] 1 [illegible] 1937 [illegible], 1937, [illegible] 14 – 15.

[4] [illegible], 2000, [illegible] 312; [illegible], 1999, [illegible] 317.

[5] [illegible] 13 [illegible] 1979 [illegible] /[illegible], 1979, [illegible] 47, [illegible] 785.

[6] [illegible] 20 [illegible] 1984 [illegible] /[illegible], 1984, [illegible] 11.

[7] [illegible]

[8] [illegible] 1998 – 2000 [illegible] 2001 – 2003 [illegible]; [illegible] «[illegible]» [illegible] 2001 – 2003 [illegible]; [illegible] 2000 – 2002 [illegible].

раничивается рамками конкретной организации[9].

Таким образом, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, являются лишь те, которые регулируют трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, складывающиеся в данной конкретной организации. Именно в организации происходит разработка, согласование и принятие локальных норм трудового права, составляющих основу правового регулирования условий труда работников этой организации.

Государство уполномочивает организации осуществлять локальное нормативное правовое регулирование определенных видов (подвидов) общественных отношений, предоставляет возможность в локальном правовом порядке решать те или иные вопросы непосредственно в организации. Следовательно, главным признаком локального нормативного акта, по мнению ученых, является принятие его непосредственно в организации.

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы ныне регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Так, в соответствии со ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации основными формами участия работников в управлении организацией являются: учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором; проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию; участие в разработке и принятии коллективных договоров; иные формы, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Правовым основанием (базой) для локального нормотворчества остаются общие или специальные правовые нормативные акты, которые по своему характеру являются диспозитивными. Законодатель в общей норме, как правило, определяет задачу или указывает общее направление, круг вопросов локального правового регулирования. В ряде случаев в общей норме содержится более подробный перечень вопросов, которые подлежат правовой регламентации при заключении нормативных соглашений. Примером тому может служить ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации, определяющая содержание и структуру коллективного договора.

В других случаях общая правовая норма содержит сравнительно общие указания о возможности принятия локального нормативного акта, об основных принципах решения тех или иных вопросов и т.д. К примеру, в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки, порядок выплаты и размер которых устанавливается коллективным договором с учетом результатов труда работника.

Известно, что любой источник права выполняет в механизме правового регулирования свойственные ему функции, которые в конечном счете определяются его местом в системе источников права. Роль локального регулирования трудовых отношений и тесно с ними связанных в современный период обусловлена его характеристикой как вспомогательного регулятора. Это проявляется, главным образом, в том, что локальные нормативные акты о труде не могут применяться без учета государственных стандартов.

Тесная связь между централизованными актами трудового законодательства и локальными нормативными актами, необходимость их одновременного, учета как при их установлении, так и применении является одной из особенностей правового регулирования трудовых отношений в России.

Локальные нормативные правовые акты, будучи подзаконными, должны конкретизировать, детализировать и развивать принятое государством трудовое законодательство применительно к местным условиям данной организации. В этом и состоит главное их назначение.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в подавляющем большинстве представляют собой нормативные соглашения между работниками организации (их

**ПРАВОВЫМ ОСНОВАНИЕМ (БАЗОЙ) ДЛЯ ЛОКАЛЬНОГО НОРМОТВОРЧЕСТВА ОСТАЮТСЯ ОБЩИЕ ИЛИ СПЕЦИАЛЬНЫЕ ПРАВОВЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ**

**ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ, БУДУЧИ ПОДЗАКОННЫМИ, ДОЛЖНЫ КОНКРЕТИЗИРОВАТЬ, ДЕТАЛИЗИРОВАТЬ И РАЗВИВАТЬ ПРИНЯТОЕ ГОСУДАРСТВОМ ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ПРИМЕНИТЕЛЬНО К МЕСТНЫМ УСЛОВИЯМ ДАННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

[9] ųų.: ųųųųųųųų ųųųųų ųųųųųų. ųųųųų-ųųųųųųųųų, 1994, ų. 52; ųųųųųųųų ųųųųų ųųųųųų. ų., 1998, ų. 61; ųųųųųųųųųų ų.ų. ųųųųųųųų ųųųųų. ų., 1998, ų. 40; ųųųųų ų.ų., ųųųųųųųųų ų.ų. ųųųųųųųų ųųųųų ųųųųųų. ų., 2001, ų. 40.

представителями) и работодателями по вопросам трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаемые субъектами в пределах их компетенции и в порядке, установленном для соответствующего их вида.

Для всесторонней характеристики локальных нормативных актов их можно, как нам представляется, классифицировать на определенные виды по следующим основаниям: по сфере действия, сроку действия, способу их принятия, содержанию.

1. По сфере действия выделяются локальные акты общего (широкого) и специального (узкого) действия. Локальные нормативные акты общего (широкого) действия включают нормы, касающиеся регулирования различных сторон трудового правоотношения. Они распространяются на всех работников организации при наличии соответствующего юридического факта, определяющего возможность их применения. К таким локальным актам следует отнести, например, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда.

Локальные нормативные акты специального (узкого) действия регулируют отдельные стороны трудового правоотношения, например, графики отпусков; либо их действия касаются лишь определенных категорий работников, например положение о премировании, положение об аттестации работников. Действие таких актов распространяется на определенные категории работников данной организации.

2. По сроку действия локальные нормативные акты могут быть подразделены на акты неопределенного срока действия (например, правила внутреннего трудового распорядка) и определенного срока действия (например, коллективный договор, положение об оплате труда работников и др.) Как показывает практика, преобладающее количество локальных нормативных актов относится к актам с определенным сроком действия. Это одна из особенностей применения локального способа регулирования трудовых отношений, позволяющего быстро учитывать изменяющиеся условия в производственной и экономической жизни организации и своевременно установить соответствующее нормативное регулирование.

Вопросы условий труда, быта, материального стимулирования постоянно находятся в центре внимания как самих работников организации, так и работодателя. Они имеют возможность быстрее учитывать складывающийся уровень деятельности хозяйственной организации и своевременно учесть его при разработке коллективного договора, а также решить вопрос о внесении необходимых изменений в регулирование условий труда работников. Вот поэтому установленные в локальных нормативных актах условия труда, его оплаты и др. не могут быть «застывшими» раз и навсегда. Они могут с учетом финансово-экономического положения организации постоянно совершенствоваться, дополняться, изменяться в интересах повышения социально-трудовых прав работающих.

3. По способу принятия локальные нормативные акты делятся на три вида: а) нормативные соглашения между работниками организации (их представителями) и работодателем (его представителями), принимаемые совместно на основе социального партнерства; б) нормативные акты, принимаемые работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации; в) единоличные акты работодателя (должностные инструкции, правила и т.п.).

4. По содержанию локальных нормативных актов. В данном случае имеется в виду классификация этих актов исходя из принадлежности к тому или иному разделу Особенной части трудового права (дисциплина труда, заработная плата, рабочее время, время отдыха, охрана труда и др.).

Классификация локальных нормативных актов по данному признаку, возможно, не является столь существенной и принципиальной, ибо она не раскрывает специфических особенностей локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, так как данный признак присущ и другим правовым нормативным актам трудового законодательства. И все же этот критерий имеет немаловажное значение для классификации нормативных актов в области локального регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе, относящихся к условиям труда работников. Такая классификация позволяет определить не только тенденции развития локального правотворчества, но и дает возможность для унификации локальных нормативных актов, выяснение перспектив развития, позволяет избежать дублирования в решении тех или иных вопросов деятельности организации.

Как показывает практика, осуществляя свои права в области регулирования социально-трудовых отношений в новых условиях хозяйствования, организации различных форм собственности и организационно-правовой формы деятельности в пределах предоставленной им компетенции издают, главным образом, следующие локальные нормативные акты: коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об аттестации работников, положение о тарификации рабочих, положение об оплате труда, положение о премировании, положение о выплате вознаграждения по итогам годовой работы, графики сменности, перечень работников с ненормированным рабочим днем, положение о дежурствах в организации, положение об охране труда и др.

Из названных автором локальных нормативных актов автор выделяет такие, как: 1) коллективный договор, 2) правила внутреннего трудового распорядка, 3) положение об оплате труда, 4) положение об аттестации работников. Это, как нам представляется, наиболее важные в современных условиях хозяйствования организаций локальные нормативные акты, регулирующие отношения в сфере труда.

Юридическую характеристику этих актов представляется наиболее целесообразным дать на основе: а) анализа их юридической природы; б) раскрытия их содержания.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор, заключая в себе конститутивные признаки договора, является нормативным актом локального значения, имеющим публично-правовую природу. Он предназначен для регулирования общественных отношений в сфере труда. Автор придает наиболее важное значение именно этому локальному нормативному акту, содержащему нормы трудового права, в связи с его значимостью и особым местом во всей системе локальных нормативных правовых актов, регулирующих условия труда.

Коллективный договор появился в конце Х1Х – начале ХХ столетия как итог индустриализации и развернувшейся борьбы работников за улучшение условий труда, приведшей к необходимости регулирования социальных аспектов взаимодействия между работниками и работодателями не только на уровне индивидуаль-

ных соглашений о труде, но и коллективных[10].

Проблема коллективного договора в России представляет несомненный теоретический и практический интерес, поскольку: во-первых, в связи с развитием идей социального партнерства в Российской Федерации (как общемировой тенденции) коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений получает новый импульс; во-вторых, расширение договорной свободы в регулировании трудовых отношений привело к тому, что условия труда могут устанавливаться по соглашению между работниками и работодателем на уровне коллективных договоров о труде; в-третьих, коллективный договор как правовое явление и в прошлые годы, и в настоящее время неоднозначно толкуется учеными-юристами. Например, В.М. Догадов определял коллективный договор как своеобразный гражданско-правовой договор, формальную сделку[11].

При всем том следует отметить, что у большинства ученых в области трудового права трактовка коллективного договора как локального нормативно-правового акта сомнений не вызвала[12].

Нормативная теория коллективного договора в настоящее время является господствующей среди ученых России, занимающихся данной проблемой[13].

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Его содержание и структура определяются сторонами. Следовательно, важным для регулирования социально-трудовых отношений является установление и расширение их в договорном порядке. Это означает, что регулирование многих вопросов труда в настоящее время осуществляется на основе сочетания норм, изданных в централизованном и локальном порядке. Поскольку коллективный договор заключается между работниками и работодателями, то сферой его действия является конкретная организация, филиал, представительство.

В коллективном договоре сочетаются управленческие функции руководителя с правами работников на участие в управлении организацией. Заключив коллективный договор, стороны выступают в качестве носителей договорных прав и обязанностей сторон, вытекающих непосредственно из него.

Юридическая сила коллективного договора в Российской Федерации как локального нормативного правового акта выражается в следующем: 1) Работники вправе требовать применения к ним закрепленных в соответствующих коллективных договорах условий труда, установленных согласно нашей классификации в общих нормах или специальных локальных нормах; 2) в признании принципа неотменяемости коллективно-договорных условий труда (в сторону их ухудшения) индивидуальными трудовыми договорами и соглашениями. При заключении коллективного договора намерения сторон направлены на то, чтобы содержание индивидуальных договоров о труде по определенным вопросам не противоречило коллективно выраженным интересам; 3) в юридической ответственности конкретных субъектов трудового права за нарушение коллективно-договорных норм.

Право на коллективно-договорное регулирование можно рассматривать как производное от права на объединение. В соответствии с Конвенцией МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (1948 г.) трудящиеся и предприниматели имеют право создавать по своему выбору организации и вступать в уже действующие[14]. Такие организации создаются для участия в системе социального партнерства, разработки и заключения коллективно-договорных актов. Иными словами, они обладают правом устанавливать нормативные правовые акты в сфере труда.

В качестве элементов права на коллективно-договорное регулирование можно назвать следующие: право вступать в коллективные переговоры и вести их, право разрабатывать и заключать коллективные договоры и соглашения, право самостоятельно определять их содержание.

Из перечисленных полномочий первое является самым важным, ибо его можно рассматривать как субъективное право и предпосылку реализации двух остальных. Недаром многие правовые системы акцентируют внимание именно на возможности вступать в переговоры. По этому пути идет и российское законодательство. Без юридического закрепления этого полномочия и механизмов его осуществления (обязанность другой стороны вступать в переговоры в установленный срок, ответственность работодателей (их представителей) за уклонение от ведения переговоров) реальная возможность согласованного установления условий труда сводится к нулю.

Нормативное соглашение между работниками и работодателем – это особый вид правового акта, принимаемого в договорном порядке. Оно содержит нормы права. Коллективно-договорный акт, таким образом, сочетает в себе черты дого-

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР - ПРАВОВОЙ АКТ, РЕГУЛИРУЮЩИЙ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ И ЗАКЛЮЧАЕМЫЙ РАБОТНИКАМИ И РАБОТОДАТЕЛЕМ В ЛИЦЕ ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ**

---

[10] ųų.: ųųųųųų ų. ųųųųųųų ųųųųųųųųųųųų ųųųųų. ų., 1994, ų. 349 – 350.

[11] ųų.: ųųųųųųų ų.ų. ųųųųųų ųųųųųųųųų ųųųųų. ų., 1927, ų. 24; ųųų ųų: ųųųųųųųų ųųųųųųųųųųųųų ųųųųų ųųų ųųųųųųųųųųų. ų., 1959, ų. 136 – 137.

[12] ųų., ųųųųųųųų: ųųųųųųųųųųų ų.ų. ų ųųųųųųų ų ųųųų ųųųųųųųų ų ųųųųųųųų ųųųųųųųųųųųųų ųųųųųųųųųųųų ųųųųųųųųų /ųųųųųų ųųųųųųų ųųųų, 1947. ųųų. 6, ų. 60 – 83; ųųųųųųų ų.ų. ųųųųųųųųųųų ųųųų, ųųųųųųųųųųųų ųųųų ųųųųųųų ų ųųųųųųųų. ų., 1960, ų. 94 – 95; ųųųųųųųųųų ų.ų. ųųųųųųųųųųųų ųųųųųųų ųų ųųųųųųųųųų ųųųųų. ųųųųųųųųųųų ųųųųųųųųų ųųųų. ų., 1961, ų. 15 – 17.

[13] ųų.: ųųųųų ų.ų. ųųųųųųųų ų ųųųųų ųų ųųųųųųųųųų ųųųųųųųųų ųųųųų. ųųųųųųųųųųų ųųųų. ųųųų. ų., 1985; ųųųųųųųų ų.ų. ųųųųųųųųųųųų ųųųųųųų ų ųųųųųųųų ųųųųųųųų ų ųųųųųųųų ųųųųųųųųų. ųųųųųųųųųųų ųųųų. ųųųų. ų., 1993; ųųųų ųųųųųųųųųųų ųųųųųųųųų ųųųųų. ų 3-ų ųųųųų. ų. 1. ųųųųų ųųųųų. ųųų ųųų. ų.ų. ųųųųųųų. ųųų., 1996, ų. 174; ųųųųų ų.ų., ųųųųųųųųų ų.ų. ųųųųųųųų ųųųųų ųųųųųų. ų., 2001, ų. 140.

[14] ųų.: ųųųųųųųųų ų ųųųųųųųųųųųų, ųųųųųųųų ųųųųųųųųųųųųų ųųųųųųųųųųųų ųųųųų. 1919 – 1956. ų.1. ųųųųųų. (ųųų), ų. 859.

вора и нормативно-правового акта, содержит взаимные обязательства сторон, действует в течение установленного срока (является нормативно-правовым актом временного действия).

Однако такая характеристика не дает полного представления о его юридической природе. Будучи нормативным соглашением, коллективный договор содержит нормы права, то есть общие правила поведения, адресованные неопределенному кругу работников данной организации, и не исчерпывается однократным их применением. Наличие норм права (нормативная часть) отличает этот коллективно-договорный акт от других видов договоров и позволяет рассматривать его как важнейшую форму регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений в договорном порядке (ст. 9 Трудового кодекса РФ).

Признание коллективного договора нормативным актом является традиционным как для российской юридической науки, так и для зарубежных исследований[15]. Действующее российское законодательство подчеркивает, что коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса РФ), декларируя тем самым его нормативный характер.

Как нормативный правовой акт, коллективно-договорный акт характеризуется следующими особенностями: 1) правом на его принятие обладают представители работников и работодатели; 2) принимается после успешного проведения коллективных переговоров; 3) является актом временного действия; 4) занимает особое место в иерархии нормативных правовых актов и выполняет специфическую роль в правовом регулировании социально-трудовых отношений; 5) защита прав, предусмотренных этим актом, осуществляется в общем порядке (для индивидуальных трудовых споров) и в примирительном порядке (для коллективных трудовых споров).

Коллективный договор, как локальный правовой акт, содержащий нормы трудового права, разрабатывается и принимается представителями сторон трудовых отношений. В этом его отличие от государственных нормативных правовых актов (законов, указов, постановлений и т.п.), принимаемых соответствующими государственными органами.

Понятие коллективного договора, как правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения в организации и заключаемого между работниками и работодателями в лице их представителей, данное в новом Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 40), еще раз подчеркивает регулятивное значение этого локального нормативного правового акта.

В условиях становления трудового законодательства коллективный договор все более явственно приобретает черты локального нормативного акта, призванного служить своеобразным трудовым кодексом для работников и работодателей в конкретной организации. Нормативные положения по сравнению с обязательственно-правовыми становятся доминирующими в его содержании.

Таким образом, можно отметить, что правовая сущность коллективного договора в современных условиях хозяйствования организаций, как нам представляется, неоднозначна. В ее основе лежат: во-первых, идея управленческой суверенности (автономии) организации, осуществляемой ее главой–работодателем (собственником); во-вторых, закрепленное в законе право на участие представителей работников организации (в основном профсоюзов) в правовом урегулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ним отношений.

В основе заключения коллективного договора лежат установленные в Трудовом кодексе Российской Федерации принципы социального партнерства, обеспечивающие оптимальное согласование интересов работников и работодателей. Эти нормы-принципы включают: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов; полномочность представителей сторон; свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия на себя сторонами обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность исполнения коллективных договоров; контроль за выполнением принятых коллективных договоров; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров (ст. 24 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, концепция коллективного договора исходит из предположения о необходимости широкого развития социально-партнерской правовой формы регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений, установленной на допускаемой внезаконодательной основе, то есть без участия законодателя. Но такое регулирование, однако, возможно лишь постольку, поскольку оно не идет вразрез с интересами государства и общества.

Становление в России новых (по своему характеру) общественных связей в кооперации труда обусловили изменение содержания и сущности коллективного договора как разновидности социально-партнерского регулирования социально-трудовых отношений непосредственно в организации.

В трудовом праве под содержанием коллективного договора принято понимать согласованные сторонами (работниками и работодателем) условия (положения), призванные регулировать социально-трудовые отношения в данной организации[16].

Одним из основных принципов заключения коллективных договоров является свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих их содержание[17]. Этот принцип выражает сущность коллективно-договорного метода правового регулирования трудовых отношений – повышение уровня трудовых прав работников по сравнению с действующим законодательством. Стороны коллективного договора, принимая на основе коллективных переговоров

---

[15] [illegible].: [illegible] [illegible]. [illegible] [illegible] [illegible]. [illegible], 1925, [illegible]. 13 – 17; [illegible] [illegible]. [illegible] [illegible]. [illegible]., 1951, [illegible]. 1951, [illegible]. 51;. [illegible] [illegible]: [illegible] //[illegible] [illegible]. [illegible]. [illegible]. [illegible]., 1996, [illegible]. 121; [illegible] [illegible]., [illegible] [illegible]. [illegible] [illegible] [illegible]: [illegible]. [illegible]., 2001, [illegible]. 147 – 149; [illegible] [illegible]. [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] 1918 [illegible]. [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] /[illegible] [illegible]. [illegible] «[illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]. [illegible] [illegible]». [illegible]., 2000, [illegible]. 125 – 130.

[16] [illegible].: [illegible] [illegible]: [illegible] /[illegible] [illegible]. [illegible]. [illegible]. [illegible]., 1999, [illegible]. 143; [illegible] [illegible] [illegible]: [illegible] /[illegible] [illegible]. [illegible]. [illegible]. [illegible]., 1993, [illegible]. 88; [illegible] [illegible]., [illegible] [illegible]. [illegible] [illegible] [illegible]: [illegible]. [illegible]., 2001, [illegible]. 150.

[17] [illegible].: [illegible]. 24 [illegible] [illegible] [illegible].

взаимоприемлемое решение, вправе самостоятельно решать, какие вопросы наиболее важны для них в данный экономический период. Это в полной мере соответствует закону.

«Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами» – так определено в статье 41 Трудового кодекса Российской Федерации. В этой же статье дается примерный перечень вопросов, по которым могут включаться в коллективный договор взаимные обязательства работодателя и работников. Эти обязательства многочисленны. Они объединяют разнообразные вопросы регулирования социально-трудовых отношений в данной организации. Причем перечень вопросов, включаемых в коллективный договор, не является исчерпывающим и носит рекомендательный характер.

Принцип свободы и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, напрямую зависит от производственных и экономических возможностей данной организации, от рентабельности, прибыльности, уровня производительности труда и ряда других факторов. По этому поводу председатель совета профобъединения нефтяной компании «Лукойл» А. Ященко верно заметил: «Баланс взаимоотношений работника и работодателя должен находиться в прямо пропорциональной зависимости от общих финансово-экономических показателей работы компании. Источников повышения благосостояния людей, кроме концентрирования общих усилий на развитии производства, просто не существует»[18].

Среди ученых в области трудового права отсутствует единое мнение о правовой природе условий коллективного договора. Например, О.В. Смирнов, А.С. Пашков, К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова предлагают их разделить на три вида: нормативные, обязательственные и информационные[19].

А.Ф. Нуртдинова объединяет все условия коллективного договора в две группы: обязательственные и нормативные[20].

Между тем для правоприменительной практики, как нам представляется, имеют существенное значение, прежде всего, нормативные положения (локальные нормы). Это связано с тем, что установленные в порядке государственного нормирования условия труда составляют лишь необходимый минимум правовых гарантий, который может и должен повышаться путем договорного регулирования условий труда. Можно процитировать словами профессора Шебановой А.И.: «В коллективном договоре могут содержаться другие более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями. К числу таких условий относятся, например, компенсация транспортных и командировочных расходов, предоставление дополнительных льгот женщинам, имеющим малолетних детей, и др. В отличие от нормативных положений включаемые в коллективные договоры взаимные обязательства работодателя и работников (обязательственные условия) представляют собой комплекс организационно-технических и социально-правовых мероприятий, вытекающих из задач и условий деятельности организаций. Это, например, намечаемые меры по совершенствованию организации производства и труда, повышению эффективности хозяйственной деятельности, улучшению охраны и условий труда, обеспечению организованности и порядка в организации, выполнению договорных условий с другими организациями».

И все же при разработке коллективного договора мы бы отдали предпочтение такой его структуре, которая включает в его содержание пять групп вопросов[21].

Первую группу составляют нормы и обязательства, регулирующие важнейшие условия труда. К ним следует отнести оплату труда и ее индексацию, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, условия и охрану труда, льготы для отдельных категорий работников.

Вторая группа включает нормы и обязательства, регулирующие отношения, непосредственно связанные с трудовыми. Это обязательства по обеспечению занятости работников или предоставлению им особых льгот при высвобождении из организации, возможности переобучения другим профессиям и т.п.

Третья группа объединяет нормы, регулирующие социальное обслуживание работников. Среди них указываются нормы о компенсации транспортных расходов, организации и предоставлении дотаций на питание работников на производстве, обеспечении жильем (выдача ссуд) и т.п.

Четвертая группа составляет обязательства работодателя и конкретные нормы, посвященные социальному обеспечению и медицинскому страхованию работников, так как субъекты коллективно-договорного регулирования обладают правом установить более льготные правила обеспечения работников пенсиями и пособиями, чем это предусмотрено действующим законодательством.

В пятую группу включаются нормы, регулирующие коллективные трудовые отношения, сторонами которых являются работодатель и коллектив работников или представители работников. К примеру, коллективный договор может содержать правила внесения изменений, дополнений в коллективный договор, порядок и сроки осуществления контроля за выполнением договора, обязательства по обеспечению нормального функционирования профсоюзов, право профсоюзной организации на ведение коллективных переговоров в соответствии с действующим законодательством.

Как видим, предложенная И.О. Снигиревой и С.А. Шалаевым структура коллективного договора более полно отвечает его примерному содержанию, предложенному законодателем, как было указано выше.

Говоря о содержании коллективного договора, то есть его условиях, следует обратить внимание, прежде всего, на целый ряд вопросов, которые имеют существенное практическое значение.

Во-первых, некоторые вопросы вообще не могут быть предметом коллективных переговоров между работниками организации и работодателем, даже если у сторон имеется согласие по поводу их урегулирования в коллективно-договорном порядке. Это касается вопросов, урегулированных императивными нормами трудового законодательства Российской Федерации.

Во-вторых, вопросы, перечисленные законодателем.

[18] ụụ.: ụụụụụụ ụ. ụụụụụụụụụụụụụ ụụụụụụ ụụụụụ ụụụụụụụụụ ụụụụụụụụụụụụụ /ụụụụụụụụụ. 2000, ụ 2, ụ. 6 – 7.

[19] ụụ.: ụụụụụụụụ ụụụụụ. ụ., 1999, ụ. 143; ụụụụụụụụ ụụụụụ ụụụụụụ. ụụụ., 1993, ụ. 88 – 90; ụụụụụụụụ ụụụụụ ụụụụụụ. ụ., 2001, ụ. 152.

[20] ụụ.: ụụụụụụụụ ụụụụụ ụụụụụụ. ụ., 1998, ụ. 85.

[21] ụụụụụ ụụụụụụụụụ ụụụụụụụụụụ ụ.ụ. ụụụụụụụụụ ụ ụ.ụ. ụụụụụụ. ụụ.: ụụụụụụụụụụụ ụ ụụụụụụ ụụ «ụ ụụụụụụụụụụụụ ụụụụụụụụụ ụ ụụụụụụụụụụ». ụ., 1996, ụ. 65 – 66.

Так, согласно ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации, в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

**а)** трудовым: формы, системы и размеры оплаты труда; доплаты и компенсации; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков; улучшение условий и охраны труда работников;

**б)** производным от трудовых: занятость, переобучение, повышение квалификации, условия высвобождения работников; льготы для работников, совмещающих работу с обучением; контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений; ответственность сторон; социальное партнерство; условия функционирования представителей работников; отказ от забастовок по условиям, включенным в коллективный договор;

**в)** социально-экономическим: механизм регулирования оплаты труда, исходя из роста цен, уровня инфляции; экологическая безопасность и охрана здоровья на производстве; соблюдение интересов работников при приватизации организации (предприятия), ведомственного жилья;

**г)** социального обеспечения: пособия, компенсации; оздоровление и отдых работников и членов их семей.

В-третьих, факультативные вопросы, выходящие за рамки ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации, но не подпадающие под императивные нормы действующего трудового законодательства. Основанием для этого служит ч. 3 ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников; условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Как уже было отмечено, в коллективный договор могут включаться условия как нормативные, так и обязательственные. Такое деление условий коллективного договора еще с давних времен считается устоявшимся в юридической литературе. В отличие от нормативных, обязательственные условия: во-первых, не носят общего характера; во-вторых, не являются правилами постоянного общего поведения работников и работодателей; в-третьих, предусматривают конкретные обязательства сторон, исполнение которых погашает само обязательство; в-четвертых, имеют указание на срок исполнения; в-пятых, предполагают наличие определенного субъекта-исполнителя, ответственное лицо.

Практика показывает, что в содержании коллективного договора нормотворчество на локальном уровне выступает на первый план, что позволяет обеспечить гибкость правового регулирования условий труда и, что не менее важно, учесть интересы отдельных социальных групп.

Следует особо отметить, что пределы волеизъявления сторон по поводу включения условий в коллективный договор определены в законе.

Во-первых, регулирование данных видов трудовых отношений не должно быть отнесено к исключительной компетенции федерального законодательства.

**СИТУАЦИЯ НА ПРАКТИКЕ СЕЙЧАС НЕРЕДКО ХАРАКТЕРИЗУЕТСЯ НИЗКИМ УРОВНЕМ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ КАК У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТОДАТЕЛЯ, ТАК И ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ, УЧАСТВУЮЩИХ В ЗАКЛЮЧЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Во-вторых, согласно ст. 9 Трудового кодекса Российской Федерации, условия коллективных договоров не должны ухудшать положение работников по сравнению с законодательством.

В-третьих, в коллективный договор включаются нормативные положения, если в действующих законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ч. 5 ст. 41 Трудового кодекса РФ).

Иногда возникает вопрос: как быть, если какой-либо нормативный акт предписывает урегулировать отдельные вопросы в коллективном договоре, а они остались неурегулированными? Здесь, как нам представляется, возможно, несколько ситуаций. Когда коллективно-договорное регулирование выступает наряду с централизованным законодательством как более льготное, проблема решается довольно просто: действуют минимальные гарантии, установленные законодательством (ст. 117, 128, 147, 149 и др. Трудового кодекса РФ).

Если какие-то вопросы не регламентированы централизованно, а отнесены к уровню коллективно-договорного регулирования (ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)[22], то работодатель или представители работников могут вынести данный вопрос на уровень коллективных переговоров. Если таковой возможности нет, то работодатель своим единоличным решением может установить соответствующую локальную норму (ст. 8, 191, 192 и др. Трудового кодекса РФ).

Последнее положение не является бесспорным, поскольку, по нашему мнению, в этом случае нарушается порядок установления нормы, оговоренный в трудовом законодательстве. С другой стороны, ситуация на практике сейчас нередко характеризуется низким уровнем правовой культуры как у представителей работодателя, так и представителей работников, участвующих в заключении коллективного договора. Зачастую многие вопросы, из числа необходимых для работников и работодателя, остаются неурегулированными на коллективно-договорном уровне, что не способствует нормальному функционированию организации, ее производственному процессу.

*(Продолжение в следующем номере)*

[22] [illegible]. 1996, [illegible] 3, [illegible] 148.




□.□. □□□□□□, □.□.□., □.□. □□□□□□□□□□□□□

## БЕЗОПАСНОСТЬ И ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНИИ

□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□

## ДИРЕКТОР ПО ПЕРСОНАЛУ: ВЕДУЩИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

# БЕЗОПАСНОСТЬ И ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНИИ

*Ю.Г. Одегов, д.э.н., профессор, Т.О. Соломанидина, к.э.н., доцент*

**Современная экономическая практика сформировала у компаний достаточно сильный и стабильный интерес к вопросам безопасности**

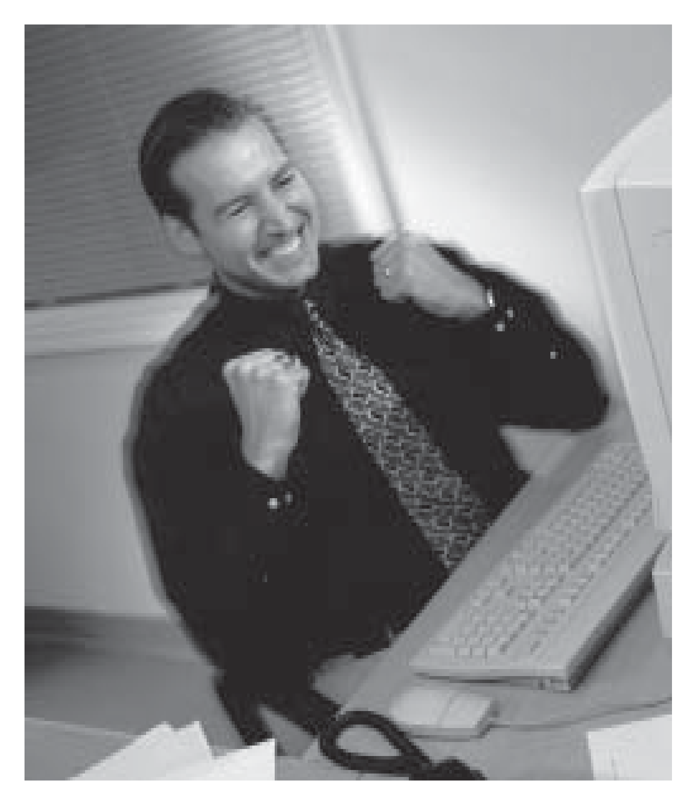
Выделяют несколько аспектов экономической безопасности, наиболее актуальных в настоящее время: технологический, экологический, финансовый, правовой, социальный, криминальный. На наш взгляд, наиболее разрушительные последствия наносит ослабление безопасности в социальной области (социальная защищенность и социальная безопасность граждан) и криминальной (безопасность бизнеса и личная безопасность), поскольку под удар попадает важнейшее богатство страны – ее человеческий капитал. Под обеспечением безопасности мы подразумеваем защищенность общественно-прогрессивных интересов социальных субъектов, сохранение и развитие творческого потенциала человека, поддержание эффективной системы социализации и ценностей образа жизни человека, высокой мотивации общественно-полезной деятельности. Безопасность – это такое положение организации как социальной общности и индивида в ней, при котором воздействие на них со стороны природной, экономической и социальной среды, а также внутренней среды самого человека не способны причинить какой-либо вред. Субъектами, деятельность которых может нанести ущерб безопасности, являются недобросовестные партнеры, клиенты, конкуренты, коррумпированные государственные чиновники, недобросовестные сотрудники, преступные элементы, международные организации промышленного шпионажа и т.п. Механизм регулирования безопасности и защиты – это возможности по управлению важнейшими рисками компании, в том числе кадровыми, предоставляемые организации государственно-правовой и рыночной системами по различным аспектам ее деятельности. Термин «экономическая безопасность» достаточно давно и широко используется применительно к вопросам международной экономики, разделению и кооперации труда, образованию союзов и коалиций. «Экономическая безопасность организации» – относительно новое для нашей страны понятие, востребованность в котором возросла с переходом от плановой экономики к рыночной, основу которой составляет предпринимательская деятельность, характеризующаяся достаточно высокими рисками. Не секрет, что теневая экономика России сегодня – это 40-45% внутреннего валового продукта и 30-40% малого бизнеса. Специалисты считают, что больше всего налоговых правонарушений и преступлений за последние два года – более 60% – приходится на торговлю и оказание услуг. На 1 января 2003 года более 470 тысяч наркоманов поставлены на диспансерный учет, а действительное их число по оценкам Минздрава России превышает 2 млн. Доля нарушений в сфере обеспечения социальных и политических прав граждан составляет 30%. Борьба с внешними угрозами и условиями бизнеса ослабевает внимание предпринимателей к внутренним аспектам деятельности компании. В результате, как показывают исследования, практически повсеместно с нарушением закона заключаются договоры и контракты. Многочисленны случаи незаконного увольнения и наказания рабочих и служащих. Не выдерживаются гарантии трудовых прав женщин и подростков. С помощью прокуроров нашли законное разрешение 25,4 тысячи гражданских дел о восстановлении на работе. 14,4 тысячи преступивших закон работодателей привлечены к дисциплинарной и административной ответственности. Ежегодно получают травмы до 300 тысяч человек на производстве, из которых 6 тысяч – со смертельным исходом [1].



*Т.О. Соломанидина*

Для многих предпринимательских структур малого и среднего бизнеса характерно почти полное отсутствие системы социальной защиты, проявляющееся в неквалифицированном решении вопросов приема и увольнения работников, заключения индивидуальных и коллективных договоров, разрешения трудовых споров и конфликтов, обеспечения прав работников при возмещении ущерба, в нарушении техники безопасности, недостаточном уровне социального обслуживания. Изменяется и сам подход к понятию социальная защита. Если раньше она рассматривалась с точки зрения предоставления государственных дотаций, выплаты социальных пособий, поддержания гарантированного уровня занятости, то с развитием рынка на первый план выходит не финансовая помощь социально незащищенным слоям и группам населения, а разработка вопросов социальной защищенности в организации руководством путем правильного формирования трудового коллектива, эффективной организации и нормирования труда, использованием

[1] [illegible] 2002. – [illegible].37-40.



прогрессивных форм стимулирования и оплаты, развитием нетрадиционных форм занятости и режима труда. Уверенность в завтрашнем дне и чувство защищенности рождается в рамках компании, где работает сотрудник. Это существенно повышает роль и значимость организационной культуры компании, ее социального микроклимата, удовлетворенности сотрудника положением дел и своими социальными гарантиями. Пренебрежение к интересам и потребностям работника рождает с его стороны сопротивление, проявляющееся чаще всего в злоупотреблениях, махинациях, воровстве. Кражи, совершенные собственными сотрудниками, являются одним из самых «дорогостоящих» преступлений. А настоящая цена преступлений намного превышает стоимость украденного, к ней следует добавить использование не по назначению материалов и оборудования компаний, вандализм, саботаж, злоупотребление наркотиками, алкоголем, «кражу времени», оплату фальшивых больничных листов и т. п. Цена «усушки» по вине сотрудников составляет около 2% общей прибыли от продаж. Как показал анонимный опрос 9 тыс. сотрудников 45 компаний, более трети из них покушались на собственность компании, а две трети сознались в разных других неблаговидных поступках, ряд из которых подпадает под уголовные статьи. По мнению исследователей, реальная цифра совершаемых собственными сотрудниками краж в 10-15 раз больше, поскольку не все кражи раскрываются.

Кардинальным средством решения подобных проблем является разработка **Философии компании в области безопасности.** В этом документе могут быть собраны все вопросы и аспекты, рассматриваемые компанией в этой связи.

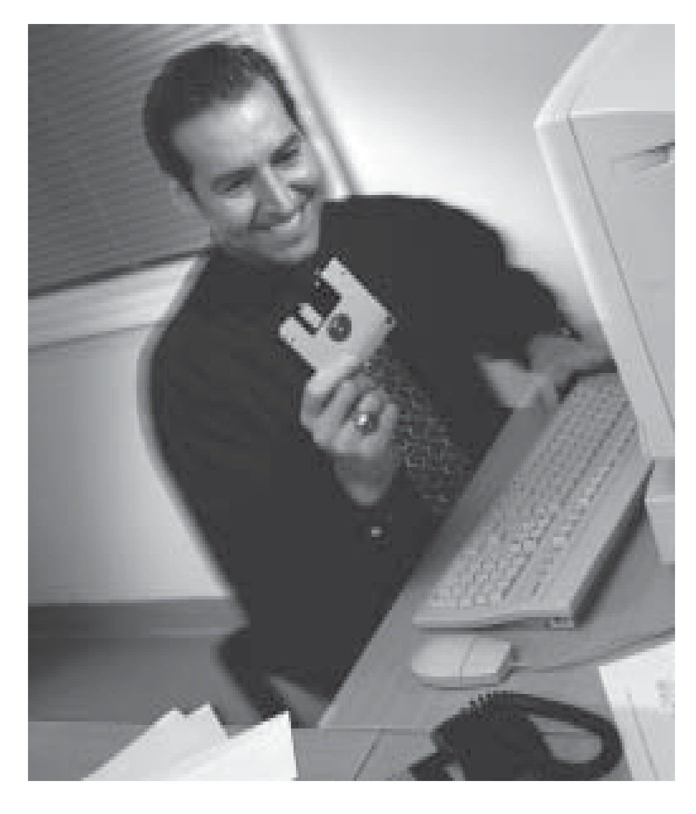
В частности, компания может провозгласить себе свободной от любых форм насилия и дискриминации. Поэтому лица, замеченные в проявлении агрессии, враждебности, притеснений и т.п., должны идти и работать в другое место. Присоединяясь к компании, персонал должен понимать, что подобные проявления здесь недопустимы. В рамках этой философии вполне уместно и заявление о том, что компания осуществляет внимательную проверку всей информации и рекомендаций претендента при приеме на работу, дабы не создавать угрозу для всего персонала. Ложная информация является основанием для увольнения.

В эту же философию органично впишется и положение о сохранении работником конфиденциальности информации, полученной от компании, строгой рабочей этике, честности и отказе от интриг, положение об отношении сотрудника к имуществу и интересам фирмы, о внутрифирменной «горячей» линии связи, о поведении в экстренных и критических ситуациях.

К внешним аспектам философии безопасности компании можно отнести неукоснительное соблюдение всеми работниками компании Конституции, законодательства страны и ее подзаконных актов, нового Трудового Кодекса.

Глобализация экономической деятельности приводит к появлению все более увеличивающегося числа международных рекомендаций, использование и учет которых в политике компании повышает ее имидж, уважение и доверие со стороны потребителей и коллег. Это относится к документам Международной организации труда, Всемирной организации здравоохранения, Международной торговой палаты, организации экономического сотрудничества и развития и т.п. Примером могут служить: Правила в отношении случаев вымогательства и взяточничества при совершении международных коммерческих сделок, которые рекомендуют запретить вымогательство и взяточничество, совершаемое с любой целью, были переработаны, дополнены и одобрены Исполнительным Комитетом Международной торговой палаты 26 марта 1996 г.

- Рекомендации в отношении случаев взяточничества и по совершению международных коммерческих сделок, принятые Организацией экономического сотрудничества и развития в мае 1994 г.
- Конвенция ОЭСР по борьбе с коррупцией, подписанная всеми членами ОЭСР, а также Аргентиной, Бразилией, Болгарией, Чили и Словакией в декабре 1997



года. Стороны, подписавшие документ, взяли на себя обязательство рассматривать подкуп иностранных чиновников действием, уголовно наказуемым в соответствии с национальным законодательством.

– Конвенция Международной организации труда (МОТ).

Компания, разрабатывающая философию в области безопасности, может сформулировать свою позицию в области использования детского труда, а именно, опираясь на 138 Статью Конвенции МОТ, касающейся минимального возраста при найме на работу (разработанный на основании Конвенции по правам ребенка ООН, статьи 32), выступить против всех видов эксплуатации детей и не нанимать их до завершения ими обязательной программы обучения.

Другим немаловажным аспектом философии компании является ее социальная ответственность по охране окружающей среды и ее рациональному использованию. Концепция устойчивого развития, разработанная Всемирным Советом по устойчивому развитию международной торговой палаты, предполагает удовлетворение потребностей настоящего таким путем, который не лишает возможности будущие поколения удовлетворить их потребности. Следовательно, политика, программы и технологии для ведения бизнеса не должны наносить вред окружающей среде, а должны использовать передовые системы зашиты и работать над улучшением состояния окружающей среды и рациональным природопользованием.

Помимо внешних аспектов концепция безопасности развития рассматривает и важнейшие положения внутриорганизационной безопасности. Основные постулаты ее таковы:

1. Успешность компании в огромной степени определяется социальной и экономической защищенностью ее сотрудников, рождающей у них позитивное отношение к компании, чувство преданности и приверженности.
2. Поэтому концепция безопасности является необходимой и органичной составной частью стратегии управления человеческими ресурсами компании.
3. Она предусматривает выявление причин сопротивления работников культуре, факторов угроз и кадровых рисков, наличие в организации групп риска, их всесторонний анализ и разработку методов борьбы с ними.
4. Позитивная модель развития отношения работника к компании включает 3 этапа: благонадежность, лояльность и приверженность организации. Следует проводить систематическую диагностику отношения персонала к своей компании и способствовать развитию позитивной модели взаимоотношений.
5. Деструктивные формы поведения выявляют неблагонадежных и нелояльных сотрудников компании. Для этих категорий персонала разрабатываются соответствующие методики определения причин такого поведения и стратегий его предотвращения.
6. Развитие концепции безопасности осуществляется в двух направлениях: ускорение позитивной модели и борьба с негативным и деструктивным отношением сотрудников к компании и ее культуре.
7. Решающая роль в последовательном внедрении в жизнь концепции безопасности развития принадлежит лидерам и топменеджеру компании.

Одним из проявлений сопротивления работников ценностям, целя и нормам оргкультуры, существующей на фирме, является демонстрация ими деструктивных форм поведения, наибольшую опасность из которых представляют мошенничество и воровство – незаконное, путем обмана, подтасовки, манипуляций, присвоения чужой собственности.

**Возможность** для мошенничества создают недостаточные меры контроля, невозможность или неспособность оценить качество выполненной работы, отсутствие производственной дисциплины, предоставление искаженной информации, безразличие со стороны руководства и коллег, отсутствие аудиторских проверок.

Вероятность мошенничества значительно снижается, если каждый служащий точно знает, за что он отвечает, когда существует четкая организационная структура предприятия, Существенно снижает количество мошенничеств правильная оценка кандидата при приеме на работу, использование различных процедур предналмовой проверки, тестов честности, тестирования на наркотики и т.п., являющихся основой превентивных программ, в последующем переходящих в образовательно-информационные программы по предотвращению краж и убытков. Самой распространенной мерой избавления от желания украсть является наем охранников. В последние годы наряду с функциями охраны сотрудники негосударственной охраны все больше вовлекаются в работу по надзору, сыску, негласным операциям по разоблачению преступной деятельности персонала компании. Все чаще альтернативой уголовному преследованию становится возмещение ушерба в гражданском порядке. Эта мера становится все более популярной из-за своей дешевизны и эффективности. Помогают предотвратить воровство современные технические средства – системы скрытого наблюдения, электронного контроля, системы регистрации продаж и др. Существует 5 основных процедур контроля работников:

1) разделение обязанностей или двойной контроль (функции по выписке чеков, осуществлению платежей, проверке банковских извещений, получению наличных денег не должны выполняться одним работником, один человек не должен иметь неконтролируемый доступ к финансам, не должен работать один на один с клиентами);
2) система подтверждения полномочий (система паролей для доступа к определенной информации, карточки для входа в помещение с банковскими сейфами, право подписи финансовых документов и т.п.);
3) система независимых проверок (аудит, аттестации, ротация кадров, ревизии, организация горячих линий и т.п.);
4) физические способы охраны и контроля (сейфы, банковские хранилища, решетки, запоры, сигнализация, видеонаблюдение);
5) документальный контроль.

Наиболее эффективным является правильное сочетание этих процедур в рамках предприятия и его оргкультуры. Кроме того, можно использовать нестандартные формы контроля. Например, в магазине по продаже мороженого фирмы «Баскин & Роббинс», славящегося своим 31 ароматом (каждому дню месяца – свой аромат! – лозунг фирмы), на стене за спиной улыбающегося кассира висят 2 плаката: 1. «Если у Вас возникли проблемы с обслуживанием, звоните по телефону, управляющему… 2) Если Вам достался чек со звездочкой, Вам положена бесплатная порция орехового пломбира». Цель плакатов – побудить клиентов рассчитываться только через кассу и проверять чек. Поскольку у продавца есть возможность мошенничать – не про-

бивать через кассу наличные, уменьшить порцию и выручку за экономию присвоить, нужна система контроля. И здесь контролер – покупатель. Поскольку на чеке может быть звездочка, он должен обязательно вручаться, а покупатель его контролирует и в случае обмана может позвонить управляющему.

Искушение мошенничества присутствует и там, где потребитель не может оценить качество работы – например, в медицинских исследованиях.

Почти каждый случай мошенничества сопровождается элементом самооправдания (см. теорию когнитивного диссонанса), строящегося на уверении самого себя в правомерности своих действий по причине, например, того, что я заслуживаю большего и моя фирма мне задолжала, эти деньги я направлю на благие дела и через какое-то время верну, и от этого никому хуже не будет. При уклонении от уплаты налогов мы говорим: богатые тоже не платят, я свои деньги заработал тяжелым трудом, а правительство их просто транжирит, я и так много плачу. Украв из открытой кассы 1000 рублей, заявляем, что кассирша настолько неряшлива и безответственна, что оставляет деньги без присмотра, и ее за это стоит наказать.

Достаточно несложно для наблюдательного человека выявить основные признаки мошенничества со стороны наемных работников и менеджеров: необычное поведение, выходящий за привычные рамки образ жизни; повышенный интерес к рискованным сделкам; склонность к азартным играм; слишком сильно демонстрируемая приверженность организации; нежелание идти в отпуск, чрезмерные медицинские счета; наличие жалоб и наводок; подчеркнутая дружба с начальством и подозрительность к коллегам, охотно отрабатываемые сверхурочные; отказ от продвижения по службе; невразумительные ответы на обычные вопросы; признаки раздражения при ответе на простые вопросы; переписывание по своей инициативе документов для придания им более «аккуратного» вида.

В большинстве фирм наверняка имеется достаточно много сотрудников, которые о чем-то знают, подозревают, но не сообщают об этом. Почему это происходит?

1. Обычно трудно со 100% уверенностью сказать, что имеет место мошенничество. Наблюдаются симптомы, и не хочется понапрасну обидеть или обвинить человека. Тем более что вас могут связывать с ним очень дружеские отношения.
2. Многие слышали или читали о том, что бывает с теми, кто много болтает. Поэтому люди боятся потерять работу или быть подвергнутыми иным преследованиям.
3. Наемные работники часто зависят от мошенников, особенно если он является их непосредственным начальником.
4. Большинство из нас воспитано в том смысле, что доносить на других нехорошо, даже когда они делают что-то нехорошее.
5. Фирмы и организации не очень помогают людям решиться на то, чтобы рассказать о своих подозрениях. В большинстве фирм сотрудники просто не знают, к кому следует обратиться при определенных подозрениях, как это сделать и будет ли сохранена их анонимность, или их «доносительство» станет известно всем.

Те организации, которые эффективно используют подозрения персонала и клиентов для выявления случаев мошенничества, давно поняли, что сотрудников для этого нужно поощрять и побуждать, разрабатывая корпоративные программы «побуждения-вознаграждения», делая это одним из элементов концепции безопасности компании. А для этого следует предусмотреть специальные каналы передачи такой информации и побуждать сотрудников пользоваться ими. Так, в компании Domino's Pizza» предусмотрели специальную телефонную линию, чтобы водители могли сразу сообщить, если начальники дают им мало времени на доставку, так что они вынуждены превышать скорость и нарушать закон. Анонимность гарантируется. Cisco Systems раз в год приглашает независимых экспертов, чтобы те опросили клиентов, насколько хорошо были выполнены их заказы. И в зависимости от показателя customer satisfaction (удовлетворенности заказчика) решается, поощрить сотрудников или нет.

В одной медицинской фирме, где часто случались аферы с наркотиками, стали проводить специальные семинары с сотрудниками, на которых раздавались памятки с перечислением возможных действий на случай нарушений:

1) рассказать непосредственному начальнику;
2) позвонить в службу безопасности по телефону;
3) вызвать штатного ревизора фирмы по телефону;
4) обратиться по специальной «горячей линии» в стороннюю фирму, которая гарантирует анонимность и объективное расследование.

Фирмы, имеющие такие линии, ежегодно раскрывают огромное количество мошенничеств. Этому помогает и система специальных вознаграждений за бдительность. Ряд компаний предпочитает контакт с «фирмами третьей стороны», которые получают и обрабатывают поступающую на «горячую линию» информацию. Такого рода услуги оказывают крупные консалтинговые фирмы. Одним из преимуществ такого рода контрактов является предоставление услуги оператора, специально «натасканного» на выявление криминалистически значимой информации от любого позвонившего на линию.

Существует два вида стратегий борьбы с воровством: процедурные и интерактивные. Процедурные стратегии обобщают способы установления системы безопасности и внедрения внутрикорпоративного контроля над всеми процедурами, этапами работы, сотрудниками (особенно на высокорискованных должностях), а также устанавливают регламенты и процедуры нормативной этики поведения и внутрикорпоративные процедуры разрешения проблемных ситуаций. К числу процедурных методов предотвращения воровства можно отнести: интегральное тестирование при приеме на работу, проверку личной предыстории, изучение мотивов трудоустройства, тренинги по рекрутированию для менеджеров по персоналу, ориентационные программы для служащих, внутрикорпоративный контроль, внедрение средств безопасности, внутренний аудит и т.п.

Интерактивные стратегии посредством различных коммуникационных процедур глубже познают потребности и мотивы поведения своих служащих и на этой основе разрабатывают комплексную систему увязывания интересов компании с интересами ее персонала путем систем мотивации, компенсаций, поддержки и поощрения персонала. В эту систему входят различные социальные программы, наставничество, социализация персонала, развитие компенсационных систем, участие служащих в управлении, разработка основ организационной культуры и пр.

Практика показывает, что экономически выгоднее предотвратить хищение, чем потом его раскрывать и осуществлять уголовное преследование.

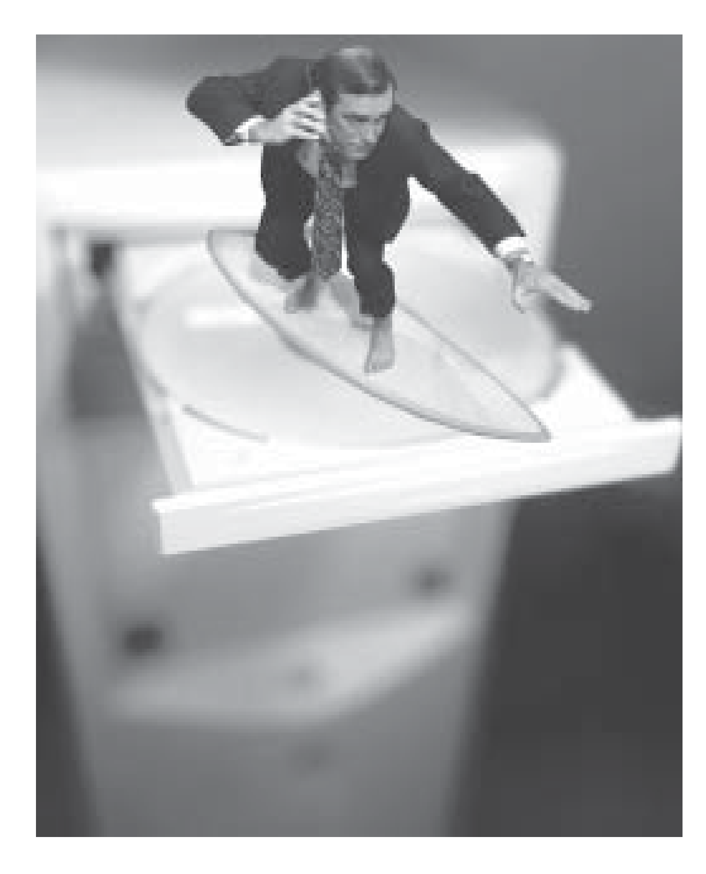
# ДИРЕКТОР ПО ПЕРСОНАЛУ: ВЕДУЩИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Валентина Горчакова

Сегодня лидируют те компании, кото рые быстро осваивают новые технологии, нанимают самых квалифицированных и гибких специалистов, обладающих современными профессиональными знаниями, навыками сотрудничества и эффективного делового взаимодействия.

Бизнес делается людьми: каковы люди, таков и ваш бизнес. Привлечь к себе талантливых соисполнителей, сделать так, что они будут работать на вас с воодушевлением, – это и есть задача номер один сегодня. Вот почему не стоит недооценивать работу кадровой службы, именно она является сегодня ключевым фактором успеха.

Директор по персоналу (начальник кадровой службы в прошлом) – профессия сравнительно новая, и требования, а следовательно, и представления о ней везде разные. Подготовка же подобных специалистов чаще всего урезанная, многие просто переквалифицировались, считая должность не особенно обременительной, но весьма достойной. Между тем напряжение и недоразумения в этой службе наибольшие, и чтобы не было непонимания, следует договориться о том, что нужно знать и уметь подобного рода специалистам на берегу.



Какими же технологиями должен владеть современный кадровик, какие навыки ему необходимы в работе и с чего, собственно, начинать? Как стать настоящим директором по управлению человеческими ресурсами и приносить действительную прибыль своему предприятию? Хорошим тестом на квалификацию может быть задание описать 12, 18 или 24 шага успешной карьеры HR-директора, и вы увидите, толковый ли перед вами специалист.

Директор (от английского слова "direct" – направление) – это человек, умеющий выстроить стратегию и создать на ней прочный фундамент кадровой службы в ее развитии. И первым шагом его успешной карьеры является умение ***определять кадровую политику компании***, обеспечить ее связь со стратегическим планированием бизнеса, создать и описать структуру, функции и назначения отдела персонала. Предложите это сделать кадровику, и вы сразу же определите его квалификацию – перед вами специалист, менеджер или настоящий директор.

***Автоматизация кадрового учета в управлении персоналом*** – шаг второй и не менее важный. Информация должна не только удобно храниться, но и оперативно использоваться для принятия более точных, выверенных и максимально возможных кадровых решений. Сегодня это не только необходимо, но очень удобно и экономично. Владение



компьютерной программой управления человеческими решениями (типа BOSS-кадровик) является критерием современности специалиста по персоналу, диапазона его управленческого потенциала, умения решать кадровые проблемы глобального масштаба. Умение создать базу данных кадровой службы – элементарный навык в век информационных технологий, овладеть им несложно.

Умение определить ***критерии подбора персонала*** компании – это третий шаг на пути к работе с наибольшей производительностью. Для этого следует выделить ведущие компетенции и составить на основе их функциональные должностные инструкции на каждую позицию. Инструкции должны быть согласованы и подписаны всеми заинтересованными в работнике лицами. Не делайте это формально, считайте, что это первый и главный приказ вновь нанятому сотруднику. И от того, насколько он будет внятным, зависит активность и адекватность нового члена команды. Наметьте в нем не только зону ответственности, права и обязанности сотрудника, но и четкие критерии оценки его труда.



Важным навыком HR-специалиста является владение ***структурированным интервью при приеме на работу***. Знать основные этапы собеседования, умение составлять опросный лист и осуществлять экспресс-диагностику кандидата на должность – это вы должны делать как дважды два. В ряде случаев целесообразно коллективное собеседование при приеме на работу, особенно когда есть необходимость подобрать группу специалистов в отдел или вновь открывающуюся структуру. Целесообразно оно и при отборе претендентов на первичные позиции продавцов, обслуживающего персонала.

Пятый навык – владение приемами ***адаптации вновь принятого персонала*** в компании.

Здесь целесообразен адаптационный тренинг, который знакомит вновь принятого сотрудника с особенностями компании или ее историей, корпоративными традициями, правилами внутреннего распорядка, нормами трудовой этики. Организация системы коучинга, индивидуального наставничества пришедшего в компанию молодого специалиста – это уже высший пилотаж. В любом случае должна быть простая и надежная схема, а еще лучше культура вовлечения новых сотрудников в дела компании.

Шестой шаг – умение создать ***концепцию развития персонала компании***, определить проблемные зоны системного обучения. Оптимизация процесса обучения с привлечением внутренних и внешних специалистов, бюджетное планирование корпоративного обучения – приоритетные направления на этом этапе пути.

Седьмой навык – ***определение количественной и качественной потребности в персонале***, которая определяется функциями отдела. Расширение, сокращение или обновление функций подразделения закономерно ведет к пересмотру штатного расписания.

***Формирование команды*** и эффективная работа в группе являются восьмым важным шагом на пути к успеху управления персоналом. Приемы командообразования хорошо известны – это коллегиальное управление, разделение ответственности, доверие и совместное переживание ярких эмоций. Способы сплочения и оценки эффективности деятельности команды отрабатываются на практике.

HR-директор, как и всякий другой линейный руководитель, должен владеть ***навыками принятия управленческих (кадровых) решений***. Оптимизация деловых совещаний и обеспечение их эффективности являются его первостепенной задачей. Умение провести мозговой штурм для решения творческих задач, владение навыками фасилитации (извлечение потенциала группы и каждого сотрудника), способа ведения групповой дискуссии, объединение мнений, поэтапного резюмирования процесса обсуждения проблемы, формулировка приемлемого решения являются ключевыми приемами любого руководителя.

***Способы оптимизации рабочего места*** с учетом мониторинга рабочего времени специалистов и наемных рабочих, ликвидация дублирующих функций, сокращение цепочки делопроизводства – десятый шаг на пути к успеху. Оптимизировать найм рабочей силы можно всегда. В отечественной экономике эти резервы еще до конца не исчерпаны. Выявление наиболее эффективных сотрудников, их передвижение или обогащение новыми функциями, перераспределение ответственности и увеличение заработной платы – ведущий навык профессионально работающего кадровика и важный шаг на пути к повышению производительности труда. Эффективность сотрудника определяется скоростью и качеством выполняемых профессиональных задач. Умение получать результат самым оптимальным способом покажут продукты труда сотрудника. Мотивированность сотрудника определяется непосредственным наблюдением за деятельностью отдела. При этом включенное наблюдение не должно отвлекать сотрудников от работы, необходимо на какое-то время органично вписаться в структуру отдела.

***Разработка системы мотивации персонала*** полностью в компетенции HR-директора. Моральное и материальное стимулирование с учетом нашей коллек-

тивистской ментальности должно гармонично сочетаться. Система материального стимулирования может быть привязана к аттестации. Социальный пакет и корпоративные мероприятия являются средствами морального стимулирования сотрудников, обеспечивая их эмоциональный комфорт и психологическую удовлетворенность трудом. В мотивации сотрудников необходим индивидуальный подход, который идет от знания деловых особенностей сотрудника.

***Реинженеринг*** – это ликвидация дублирующих функций производственного процесса, совершенствование бизнес-модели в целом. Имейте предложения и на этот счет, тем самым вы увеличиваете стоимость компании, и владелец бизнеса или ваш непосредственный руководитель это оценит всегда.

Современные методы ***контролинга*** за работой персонала должны включать самые необходимые сведения о результатах деятельности сотрудников в количественных и качественных показателях. Менеджер по персоналу осуществляет оперативный анализ состояния дел на предприятии по результатам еженедельных (или месячных) отчетов работников. Их форма призвана стимулировать участие персонала в оптимизации производственных процессов.

Четырнадцатый шаг на пути к успеху кадровика – ***тайм-менеджмент***, или эффективное управление рабочим временем. Как сделать рабочий день действительно рабочим – специалисту по персонал-технологиям должно быть известно, как никому другому.

***Ротация персонала*** – это способ обновления кадрового состава. Ничего общего она не имеет с текучкой, когда очевидны эксплуатация и пренебрежение людьми, но не их цивилизованный найм. Как составить карту карьерного роста, горизонтальное и вертикальное передвижение сотрудников – эти навыки современному специалисту по персоналу должны быть хорошо известны.

Существуют ***особенности подбора и специфика работы с топ-менеджерами***, ключевые принципы взаимодействия с менеджерами высшего звена. Эта работа требует не только знания психологии состоятельных людей, высокой дипломатии, но и некоторой изысканности тоже.

***Аттестация*** персонала как способ активизации кадрового потенциала, ее простейшая технология должна быть вам известна. Выявление промежуточных результатов деятельности, определение зоны ближайшего развития персонала, оценка положения сотрудника в команде – все это и многое другое покажет ежегодная (а в ряде случаев полугодовая) аттестация. Как разработать аттестационный лист и что в нем должно быть отражено, кто войдет в аттестационную комиссию, критерии оценки и механизм проведения этого важного оценочного и стратегического кадрового совещания, семнадцатый навык высококлассного HR-директора.

Повышение квалификации сотрудников должно быть системным и постоянным. В этом смысле организация ***корпоративного университета***, поиск внутренних резервов и стратегических партнеров в обучении и развитии персонала навык далеко не последний.

Как составить программу корпоративного университета для сотрудников, каким образом и для чего его проводить – современному специалисту по кадрам должно быть известно, как никому другому.

Управление ***корпоративными моделями поведения*** тоже входит в задачу менеджера по кадрам. Внутренняя PR-политика компании должна обеспечить необходимую атмосферу производственного процесса, и осуществляется она совместно с отделом рекламы. Способы развития корпоративного духа компании, культивирование ценностей, создание уникальных традиций и необходимой системы внутренних коммуникаций под силу целой команде. Именно она под руководством отдела персонала должна создать атмосферу стабильности и разнообразия, защищенности и вызова, регулировать негласные нормы морали, обеспечить культуру переговоров в компании. ***Повышение статуса сотрудника*** через повышение социального статуса предприятия или коммерческой организации – важный элемент кадровой работы. Сами же ***элементы корпоративной культуры*** играют большую роль в создании брэнда компании, а он имеет, в свою очередь, неоспоримую рыночную ценность.

***Персональный имидж-дизайн*** как методика создания необходимого имиджа ключевых сотрудников, определение имиджевых характеристик персоны, рекомендаций по имидж-проектированию – еще один шаг на пути успешной карьеры современного специалиста по персоналу. Выявление симптоматики имидж-неблагополучия фирмы, ***имидж-проектирование самого бизнеса*** тоже входит в число необходимых навыков кадровика. А владение технологией нововведений, культурных корпоративных изменений, ***организация корпоративных мероприятий*** – еще один полезный навык на пути к успеху.

***Гендерные аспекты управления персоналом*** вам тоже должны быть хорошо известны. Особенности полоролевого поведения сотрудников существуют, мужские и женские коллективы имеют особенную субкультуру, и способы управления ими разные. Учет инструментально-экспрессивных особенностей организационного развития, соединение ориентации сотрудников на цель и на процесс обеспечат фемининно-маскулинную гармонию бизнес-процесса. Сегодня эти идеи активно внедряются на Западе, у нас они тоже известны продвинутым специалистам.

Не забывайте, что существуют способы прямого и косвенного вознаграждения за труд, и заключительная беседа с человеком, покидающим вашу компанию, имеет четкую структуру. Не сжигайте мосты, оставляйте возможности для контактов. ***Приемы и тактика увольнения сотрудников*** – завершающее звено в цепи ваших самых удачных действий на ниве управления человеческими ресурсами.

Навыки эти можно получить не только на практике, но и в системе бизнес-образования, где вам должны представить краткие бизнес-лекции с опорой на достаточно полный и хорошо структурированный раздаточный материал, а также тематические тренинги, практикумы, семинары ведущих игроков на рынке кадровых услуг. На базе высшего педагогического, психологического, технического, лингвистического, экономического, юридического образования все перечисленные выше навыки будет не трудно приобрести.

Самообразование здесь вряд ли уместно, хотя и не бесполезно в дополнение к приобретенным в совместной с мастерами деятельности базовым технологиям современного директора по работе с основными ресурсами компании – людьми.

# ТРУДОВЫЕ КОНСУЛЬТАЦИИ



□.□. □□□□□□□

## ВОПРОС – ОТВЕТ

☑ **КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ПИСЬМАМ ПОДПИСЧИКОВ ЖУРНАЛА**



# НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ

# ВОПРОС – ОТВЕТ

## КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ПИСЬМАМ ПОДПИСЧИКОВ ЖУРНАЛА

**КАКОВ ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ПОСОБИЯ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ И СТИПЕНДИИ, КОТОРАЯ ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ ГРАЖДАНАМ В ПЕРИОД, КОГДА ОНИ ПРОХОДЯТ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ, ПЕРЕПОДГОТОВКУ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ?**

**(Жуков Н.Н., г. Саратов)**

**Порядок исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости утвержден постановлением Минтруда России 12 августа 2003 г. № 62.**

Порядок определяет правила исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для случаев определения ее размера, которые предусмотрены Законом Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации", а именно:

– для определения размера пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного и в период участия безработного в общественных работах;

– для определения размера стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности.

**Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации, независимо от источников этих выплат, к которым относятся:**

а) заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время;

б) заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу по сдельным расценкам;

в) заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг) или комиссионное вознаграждение;

г) заработная плата, выданная в неденежной форме;

д) денежное вознаграждение, начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности;

е) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорар работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

ж) заработная плата, начисленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх уменьшенной годовой учебной нагрузки (учитывается в размере одной десятой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления);

з) разница в должностных окладах работников, перешедших на нижеоплачиваемую работу (должность) с сохранением размера должностного оклада по предыдущему месту работы (должности);

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении календарного года, обусловленная системой оплаты труда (учитывается в размере одной двенадцатой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления);

к) надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), выслугу лет (стаж работы), особые условия государственной службы, ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, руководство бригадой;

л) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работа с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

м) премии и вознаграждения, включая вознаграждение по итогам работы за год и единовременное вознаграждение за выслугу лет;

н) другие виды выплат в соответствии с действующими в организации системами оплаты труда.

**КАКИЕ ОРГАНЫ И ДОЛЖНОСТНЫЕ ЛИЦА И В КАКИХ СЛУЧАЯХ УПОЛНОМОЧЕНЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ТРЕБОВАТЬ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ОТСТРАНЕНИЯ РАБОТНИКА ОТ РАБОТЫ?**

**(Соловьев В.Н., г. Хабаровск)**

Согласно ст. 76 Трудового кодекса РФ, отстранение от работы – это временное недопущение работника к работе с приостановкой начисления заработной платы за время отстранения.

Помимо перечня оснований отстранения, предусмотренного ч. 1 ст. 76, законами и иными нормативными правовыми актами, могут предусматриваться и другие случаи, когда работодатель обязан отстранить работника (не допускать к работе).

**К числу органов и должностных лиц, уполномоченных отстранять от работы работника относятся:**

❒ органы и должностные лица федеральной инспекции труда (ст. 357 ТК РФ);

❒ временное отстранение должностного лица осуществляется на основании постановления судьи, вынесенного по хо-

датайству, возбужденному с согласия прокурора дознавателем (следователем) (ст. 114 УПК);

❒ органы Госсанэпиднадзора (Федеральный закон от 30.03.99 г. № 52-ФЗ, ст. 1650 "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения");

❒ в соответствии с п. 4 ст. 58 Закона о банкротстве арбитражный суд вправе отстранить руководителя-должника от занимаемой должности, если он не обеспечивает сохранность имущества, оказывает противодействие временному управляющему при исполнении его обязанностей или допускает иные нарушения требований законодательства Российской Федерации. Отстранение производится и при введении арбитражным судом внешнего управления, а также в случаях открытого конкурсного производства и назначения конкурсного управляющего (ст. 68, 69, 101 указанного Закона);

❒ в случаях, предусмотренных уставом акционерного общества, совет директоров (наблюдательный совет) вправе приостанавливать полномочия (отстранять от исполнения полномочий) директора (генерального директора) общества (п. 4 ст. 69 Закона об АО).

Необходимо иметь в виду, что отстранение от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ, допускается только на период действия причин, послуживших основанием для отстранения.

**КАКОВА ПРОЦЕДУРА РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА БЕЗ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ЕГО ЗА ДВА МЕСЯЦА ОБ УВОЛЬНЕНИИ И КАК В ЭТОМ СЛУЧАЕ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ ДАТА ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА?**

**(Измайлова Н.К., г. Уфа)**

**Согласно ч. 3 ст. 180 Трудового кодекса РФ, работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации без письменного предупреждения работника о предстоящем увольнении.**

Для этого необходимо соблюсти следующие условия:

❒ необходимо обращение работодателя с предложением прекратить трудовые отношения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников;

❒ письменное согласие работника расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца;

❒ выплата дополнительной компенсации работнику в размере двухмесячного среднего заработка.

Дополнительная компенсация выплачивается в день увольнение одновременно с выплатой выходного пособия.

Поскольку законодательство предоставляет инициативу в реализации на практике ч. 3 ст. 180 работодателю, то он и определяет конкретную дату прекращения трудового договора.

Следует иметь в виду, что работник имеет право до издания приказа об увольнении аннулировать свое письменное согласие на расторжение трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца.

**КАК РАССЧИТАТЬ ОПЛАТУ БОЛЬНИЧНОГО ЛИСТКА ПО ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ РАБОТАЮЩЕМУ НА 1,5 СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПОЛУЧАЕМОЙ РАБОТНИКОМ, ЗАНИМАЮЩИМ ДВЕ ДОЛЖНОСТИ В ОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ?**

**(Осипова М.Д., г. Калуга)**

Сегодня по-прежнему расчет суммы пособия по временной нетрудоспособности производится в соответствии с "Основными условиями обеспечения, пособиями по государственному социальному страхованию", которые были утверждены еще постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 23 февраля 1984 года № 191 (в редакции изменений и дополнений) и "Положением о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию", утвержденным постановлением Президиума ВЦСПС от 12 ноября 1984 г. № 13-6 (в редакции изменений и дополнений).

Своим письмом ФССРФ от 5 мая 2003 года № 02-18/05-2788 "О положении об особенностях исчисления средней заработной платы" подтвердил правомерность применения, и после введения в действие Трудового кодекса Российской Федерации, указанных выше нормативных актов.

Согласно пункту 68 Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию в фактическом заработке, из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, учитываются все виды заработной платы, на которые по действующим правилам начисляются взносы на социальное страхование, включая доплаты за совмещение профессий (должностей), в том числе выполняемые в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены) обязанности временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания или увеличения обьема работы, а также доплаты за руководство бригадой, производственной практикой, обучение учеников на производстве.

Вместе с тем необходимо знать, что **в сумму заработка, из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, не включаются: сверхурочное время, включая и доплату за эту работу, а также оплата за работу по совместительству как на другом предприятии, так и по месту основной работы, доплата за работу, не входящую в обязанности рабочего или служащего по основной работе.**

Верховный суд РФ своим решением от 27 ноября 2002 года № ГКПИ 02-1362 подтвердил не включение в перечень учитываемых выплат оплату за работу по совместительству.

Однако в Положении № 13-6 сделано исключение для работников, которые не получают по основной штатной работе полного должностного оклада, а также для учителей, преподавателей и воспитателей, работающих в школах, средних специальных, профессионально-технических и других учебных заведениях.

В соответствии с пунктом 79 Положения в случае если работник по основной штатной работе не получает полного должностного оклада (ставки) и в связи с этим работает по совместительству в той же или в другой организации, то пособие по временной нетрудоспособности исчисляется из общего его заработка по обоим местам работы, но не свыше полного должностного оклада (ставки) по основной должности.

Перечисленные выше педагогические работники, согласно пункту 84 Положения № 13-6, получают пособие по временной нетрудоспособности исходя из оплаты за часы педагогической работы, установленные при тарификации на день наступления временной нетрудоспособности, дополнительной оплаты за педагогическую работу, которая не считается совместительством (выполнение обязанностей классного руководителя, проверка письменных работ учащихся, заведование кабинетами, лабораториями и отделениями, руководство предметными и цикловыми комиссиями, производственным обучением и практикой и т.п.), а также оплаты за почасовую работу, оформленную в установленном порядке и предусмотренную расписанием.

Педагогическим работникам в дошкольных, внешкольных и других детских учреждениях (как в одном, так и в нескольких) для исчисления пособия учитывается заработная плата за фактическую педагогическую нагрузку по всем местам работы, а также дополнительная оплата за работу, которая не считается совместительством.

Следовательно, если вопрос не относится к педагогическим работникам, то при расчете пособия по временной нетрудоспособности необходимо знать, что расчет пособия, исходя из 1,5 ставки заработной платы, не правомерен.

**КАК ЗАКОН РЕГУЛИРУЕТ ПРАВА БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН И ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ МАЛОЛЕТНИХ ДЕТЕЙ, В ОТНОШЕНИИ НАПРАВЛЕНИЯ ИХ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ К СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ?**

**(Пастухова М.Д., г. Тула)**

**В соответствии со ст. 259 Трудового кодекса РФ работодатели не вправе направлять в командировки, а также привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и даже при их согласии.**

В отношении женщин, которые имеют детей в возрасте до 3 лет, действует ч. 2 ст. 259, в соответствии с которой направление таких женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускается, но только с их письменного согласия и при условии, что такой режим работы не запрещен им медицинскими рекомендациями.

В соответствующем распоряжении о направлении этих женщин в служебную командировку либо о привлечении к указанным выше видам работ должна быть непременно собственноручная подпись женщины, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, подтверждающая ее согласие и тот факт, что ей разъяснили ее право отказаться от направления в служебную командировку либо от привлечения к сверхурочной работе.

Согласно ч. 3 ст. 259, гарантии, предусмотренные для женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, распространяются и на работников, которые имеют детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также на работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Необходимо отметить, что коллективные договоры могут содержать дополнительные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы для работников с семейными обязанностями.

**КТО ИЗ МАТЕРЕЙ, РАБОТАЮЩИХ ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ В ОРГАНИЗАЦИИ, ИМЕЕТ ПРАВО НА ЕЖЕМЕСЯЧНОЕ ПОСОБИЕ НА ПЕРИОД ОТПУСКА ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ ДО ДОСТИЖЕНИЯ ИМ ВОЗРАСТА ПОЛУТОРА ЛЕТ?**

**(Орлова В.В., г. Архангельск)**

**В соответствии со ст. 13 Федерального закона от 16 июля 1999 года № 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" (в редакции изменений и дополнений) право на ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком по достижении им возраста полутора лет имеют:**

❒ матери либо отцы, другие родственники и опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, подлежащие государственному социальному страхованию;

❒ матери, обучающиеся с отрывом от производства в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования;

❒ матери, проходящие военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, в Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

❒ матери из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств, в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации;

❒ матери, уволенные в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и организаций, в том числе из предприятий, учреждений и организаций или воинских частей, находящихся за пределами Российской Федерации;

❒ матери, уволенные в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет в связи с истечением срока трудового договора (контракта) в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, или в связи с переводом мужа из таких воинских частей в Российскую Федерацию.

**КАКОЕ ВРЕМЯ НЕЛЬЗЯ ВКЛЮЧАТЬ В КОЛИЧЕСТВО ОТРАБОТАННЫХ ЧЕЛОВЕКО-ЧАСОВ ПРИ ЗАПОЛНЕНИИ СВЕДЕНИЙ В ФОРМАХ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО СТАТИСТИЧЕСКОГО НАБЛЮДЕНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РАБОТНИКАМИ ОРГАНИЗАЦИИ?**

**(Ветрова М.Н., г. Екатеринбург)**

Согласно разделу III пп. 8 – 13 Постановления Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 4 августа 2003 г. № 72, в количество отработанных человеко-часов включаются фактически отработанные работниками часы с учетом сверхурочных и отработанных и праздничные

(нерабочие) и выходные (по графику) дни как по основной работе (должности), так и по совмещаемой в этой же организации, включая часы работы в служебных командировках.

**В отработанные человеко-часы не включаются:**

♦ время нахождения работников в ежегодных, дополнительных, учебных отпусках, отпусках по инициативе администрации;

♦ время болезни;

♦ время внутрисменного простоя;

♦ часы перерывов в работе матерей для кормления ребенка;

♦ часы сокращения продолжительности работы работников моложе 18 лет;

♦ время участия в забастовках;

♦ другие случаи отсутствия работников на работе независимо от того, сохранялась за ними заработная плата или нет.

Среднее количество отработанных человеко-часов исчисляется делением общего количества отработанных работниками человеко-часов в отчетном периоде на среднюю численность соответствующей категории работников за тот же период.

## В КАКИХ СЛУЧАЯХ И С КАКОГО ВРЕМЕНИ ВЫДАЕТСЯ ПОСОБИЕ ПО ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ?

**(Морозова В.Д., г. Брянск)**

**Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности, правила выдачи которого установлены Инструкцией о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность, утвержденную приказом Минздравмедпрома России от 19.10.94 г. и постановлением Фонда социального страхования РФ от 19.10.94 г.**

Как правило, пособие выдается, если нетрудоспособность наступила в период работы. Однако в некоторых случаях пособие выдается при утрате трудоспособности, наступившей до фактического начала работы, а также после увольнения. В частности, согласно Указу Президента РФ от 02.07.92 № 723 "О мерах по социальной поддержке граждан, потерявших работу и заработок (доход) и признанных в установленном порядке безработными", пособие выдается в случае, когда нетрудоспособность наступила в течение месячного срока после увольнения с работы по уважительной причине и продолжалась свыше месяца.

Пособие по временной нетрудоспособности выдается с первого дня утраты трудоспособности до ее восстановления или до установления врачебно-трудовой экспертной комиссией инвалидности.

В ряде случаев пособие выдается не за весь период нетрудоспособности (при бытовой травме, при утрате трудоспособности в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности). Так, например, при бытовой травме пособие выдается начиная с шестого дня утраты трудоспособности. Если же травма явилась результатом стихийного бедствия либо анатомического дефекта пострадавшего, пособие выдается за весь период нетрудоспособности по общим правилам. В случае, если у работника в течение первых пяти дней временной нетрудоспособности вследствие бытовой травмы наступает временная нетрудоспособность от общего заболевания, то пособие выдается с первого дня утраты трудоспособности от общего заболевания, если оно не имеет непосредственной связи с бытовой травмой.

Лечащий врач выдает листок нетрудоспособности единолично и единовременно на срок до 10 календарных дней и продлевает его единолично на срок до 30 календарных дней. При сроках временной утраты трудоспособности более 30 дней решение вопроса дальнейшего лечения и продления листка нетрудоспособности осуществляется клинико-экспертной комиссией, которая назначается главным врачом медицинского учреждения. Согласно решению данной комиссии при благоприятном клиническом и трудовом прогнозе листок нетрудоспособности может быть продлен до полного восстановления трудоспособности, но на срок не более 10 месяцев, а в отдельных случаях (травмы, состояние после реконструктивных операций, туберкулез) – не более 12 месяцев, с периодичностью продления комиссией не реже чем через 30 дней.

В случае болезни члена семьи и необходимости ухода за ним продолжительность выплаты пособия зависит от возраста заболевшего. Пособие по уходу за взрослым членом семьи или подростком старше 15 лет выдается на срок до 7 дней, за ребенком в возрасте до 7 лет – на весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в больничном учреждении, за ребенком в возрасте от 7 до 15 лет – не более 15 дней, если по медицинскому заключению не требуется большего срока.

## КАКОВ ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ?

**(Климова Н.В., г. Чита)**

**В соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ у педагогических работников образовательных учреждений не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы возникает право на длительный отпуск сроком до одного года.**

Согласно п. 5 ст. 55 Закона "Об образовании", вышеуказанные педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы в государственных, муниципальных, образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, которые имеют государственную аккредитацию.

**Порядок и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам установлены в Положении о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, которое утверждено приказом Минобразования России от 7 декабря 2000 г. № 3570.**

В этом Положении изложен порядок определения стажа непрерывной преподавательской работы и содержится перечень должностей, работа в которых засчитывается в непрерывный стаж преподавательской работы.

Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику в любое время, но с учетом того, что предоставление такого отпуска не отразится отрицательно на деятельности образовательного учреждения.

Педагогический работник, находящийся в длительном от-

пуске, сохраняет место работы (должность) и свою педагогическую нагрузку, и при выходе после длительного отпуска у него сохраняется прежний объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не произошло уменьшения количества часов по учебным планам и программам или количества учебных групп (классов).

Во время нахождения педагогического работника в длительном отпуске не разрешается перевод его на другую работу, а также не допускается увольнение по инициативе работодателя, кроме полной ликвидации образовательного учреждения.

Кроме того, педагогическому работнику, который заболел в период длительного отпуска, он продлевается на число дней его нетрудоспособности, удостоверенной больничным листком, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

В случае если педагогический работник в период длительного отпуска ухаживал за больным членом семьи, то этот отпуск не продлевается и не переносится.

Что касается таких вопросов, как очередность и время предоставления длительного отпуска, его продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств, а также некоторые другие вопросы, то все они определяются уставом образовательного учреждения.